



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**Gestión educativa y desempeño docente en el Instituto de educación superior
tecnológico estatal “Chocope” - 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Docencia Universitaria

AUTOR:

Br. Luis Enrique Rolando Palma

(ORCID: 0000-0001-8525-6774)

ASESOR:

Dra. Jannet Aspiros Bermudez

(ORCID: 0000-0002-4737-0944)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

Trujillo – Perú

2019

Dedicatoria

A mi Dios, por darme la vida y el esfuerzo de seguir adelante en este proceso personal.

A la memoria de mis padres, a mi esposa y mi familia, por el apoyo y el ánimo que siempre me orienta a seguir en el camino del esfuerzo, la humildad y la perseverancia para el logro de mis objetivos.

Gracias por ser parte de mi vida.

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por su valiosa enseñanza en mis estudios de maestría.

A mi asesora Dra. Jannet Aspiros Bermúdez, por su asesoramiento en la realización del presente trabajo de investigación.

Al Director y a los docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “Chocope”, quienes me apoyaron y facilitaron para el logro de mi objetivo.

Asimismo, mi agradecimiento a todas las personas que de una u otra manera apoyaron en la realización de este trabajo.

Br. Luis Enrique Rolando Palma

Página del jurado

Dra. Gaby Esther Chunga Pingo
PRESIDENTE

Dr. Jorge Eduardo Neciosup Obando
SECRETARIO

Dra. Jannet Aspiros Bermudez
VOCAL


DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **LUIS ENRIQUE ROLANDO PALMA**, estudiante de la Escuela de Posgrado en Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: Gestión Educativa y Desempeño Docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019 presentada en 100 Folios para la obtención del grado académico de Magister es de mi autoría.

Por tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, julio de 2019



Luis Enrique, Rolando Palma
DNI N° 18859482

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
ÍNDICE	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MÉTODO	30
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	30
2.2 Operacionalización de variables.....	31
2.3 Población, muestra y muestreo.....	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5 Procedimiento	37
2.6 Métodos de análisis de datos	38
2.7 Aspectos éticos.....	39
III. RESULTADOS	40
3.1 Nivel de Gestión Educativa.....	40
3.2 Dimensiones de la Gestión Educativa	41
3.3 Nivel de Desempeño Docente	42
3.4 Dimensiones del desempeño docente.....	43
3.5 Prueba de normalidad entre desempeño docente y gestión educativa.....	44
3.6 Correlación entre la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente.....	46
3.7 Correlación entre el desempeño docente y las dimensiones de la gestión educativa	47
IV. DISCUSIÓN	48
V. CONCLUSIONES.....	56
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. PROPUESTA	58
ANEXOS.....	65
ANEXO N° 01: INSTRUMENTOS	65
ANEXO N° 02: VALIDACIÓN	74
ANEXO N° 03: BASE DE DATOS	80
ANEXO N° 04: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION	84

RESUMEN

Este trabajo de estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión educativa y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Pública “Chocope”, en el año 2019; siendo necesario la investigación para analizar si existe un buen o deficiente desempeño docente y si guarda relación con la gestión educativa. El diseño de investigación fue correlacional; la muestra fue calculada de forma probabilística simple aleatoria y estuvo conformada por 40 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Pública “Chocope”. Se aplicó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario para medir la Gestión Educativa y para medir el Desempeño Docente. Se concluye que existe una correlación moderada altamente significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente; demostrado por la aplicación estadística correlación Rho de Spearman ($R_s=0.553$; $P<0.01$); de manera que podemos afirmar que a mayor percepción de la gestión educativa de la institución educativa mayor será el desempeño docente de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope 2019.

Palabras clave: Gestión educativa, desempeño docente, gestión organizacional, gestión administrativa

ABSTRACT

This study work had as a general objective: To determine the relationship between Educational Management and teaching performance in the Institute of Public Technological Higher Education "Chocope", in the year 2019; being necessary the investigation to analyze if there is a good or deficient teaching performance and if it is related to the educational management. The research design was correlational; The sample was calculated in a simple random probabilistic manner and was made up of 40 teachers from the Institute of Higher Technological Public Education "Chocope". The survey technique was applied with the questionnaire instrument to measure Educational Management and to measure Teacher Performance. It is concluded that there is a highly significant moderate correlation between Educational Management and Teacher Performance; demonstrated by Spearman's Rho correlation ($R_S = 0.553$; $P < 0.01$); so that we can affirm that the greater the perception of the educational management of the educational institution, the greater the teaching performance of the teachers of the Institute of Higher Technological Public Education Chocope 2019.

Keywords: Educational management, teacher performance, organizational management, administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial los cambios de la modernidad tecnológica que ha sufrido la sociedad actual han llevado a que el accionar del hombre de hoy se sustente en cambios de modelos que se ajusten a las expectativas de la sociedad moderna. Así, el modelo de la administración escolar que se caracteriza por un funcionamiento lineal, el cual implicó una concepción de la práctica educativa tradicional, ha dado paso a un modelo de gestión educativa que se basa en la reflexión sobre la calidad de la educación y el papel que juegan los elementos que integran la institución educativa. Hoy no es suficiente ofertar una educación masificadora, sino más bien es importante apuntar al mejoramiento de la eficiencia y eficacia de los sistemas educativos, que partan del fortalecimiento de políticas educativas articuladas con la realidad social vigente.

Al interior de las sociedades modernas la problemática de la educación siempre ha sido motivo de preocupación y de grandes debates.

Los enfoques educativos se han ido modificando y adaptando a los cambios de las sociedades de hoy con la finalidad de responder a las exigencias del entorno. Han recibido influencia de los sistemas políticos, económicos, sociales y culturales de los grandes países.

Casassus, 2000, Chile, realiza un análisis de los sistemas educativos, de su problemática y de las transformaciones del mismo en América Latina e indica que todo parte de los modelos educativos de gestión. Plantea dos observaciones de carácter teórico: por un lado, destaca la importancia de las teorías que fundamentan la práctica misma, las cuales permiten alcanzar marcos interpretativos que nos amplían el entendimiento lo cual nos facilita determinar espacios de acción que ayudan en el actuar.

Por otro lado, hace referencia a la gestión y señala que independientemente del dinamismo del capital y de los mercados, es la ideología de la gestión la que domina el pensamiento actual en el campo de lo social.

Si nos ajustamos a la comprensión de que la práctica es el resultado interpretativo de las teorías, entonces entendemos que la gestión está en las acciones de los seres humanos y por lo tanto en las organizaciones, es la interpretación de una teoría particular de acción humana. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) en su presentación del nuevo Currículo Nacional de Educación Básica observa la importancia de que el currículo es el

eje central en la elaboración de herramientas curriculares y que se constituye en el elemento que integra políticas de inversión, gestión y fortalecimiento de capacidades del sector.

Ramírez (2012) reafirma esta idea al señalar que la Gestión Educativa se constituye en el elemento que permite el logro de la calidad educativa, orientar el funcionamiento de la institución educativa y cumplir con los objetivos, todo esto mediante el uso de la administración.

Deben entenderse, las gestiones educativas modernas, como sistemas educativos de carácter descentralizado, flexibles, simplificados y participativos (Ley de Educación N°. 28044, 2003).

Hablar de la evaluación del desempeño docente debe entenderse no como un fin sino como un medio para el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, por eso, es importante poder identificar los conocimientos, sentimientos y actitudes de los docentes, los cuales puedan ser modificados y/o mejorados mediante la participación en programas de capacitación. Justamente aquí se vuelve trascendente la evaluación del desempeño docente (Mendoza como se citó en Fernández-Arata, 2008).

Podemos asumir entonces que el problema del sistema educativo radica en la calidad de la educación. Por tal razón, siendo el profesor un importante componente en la actividad educativa, se requiere que cualquier mejora que se proyecte hacer con respeto a la calidad educativa en el país, se sustente en la actividad acerca de las características tanto profesionales como personales de los maestros. Para ello es muy necesario conocer la forma de pensar, de sentir y hacer del profesor en su actividad profesional, esto permitirá evaluar de manera objetiva los programas de capacitación orientados para lograr la mejora de la formación del profesor y así lograr la calidad de aprendizaje de los estudiantes (Fernández-Arata, 2008).

Para poder establecer programas y/o planes de desarrollo de la calidad educativa se requiere hacer cambios en el desarrollo profesional del docente, por un lado, se hace necesario que los directivos y responsables de las instituciones educativas comprendan la trascendencia e importancia de los programas de capacitación que permitan cumplir con el objetivo de lograr maestros competentes.

Según Loza, (2013) en su trabajo de tesis de licenciatura “El Liderazgo Directivo en la Gestión Pedagógica de las Escuelas de Calidad” de la Universidad Pedagógica Nacional de la Ciudad de México, concluyó que los procesos de organización de la comunidad

educativa (equipo directivo, docente y padres de familia) para definir su misión, visión, objetivos y estrategias acordes a las necesidades del centro escolar. A través de las dimensiones de la gestión escolar está transformando la función directiva haciéndola más participativa, social y humanista centrada en la gestión pedagógica, con lo cual se tiene una visión más holística de las debilidades y fortalezas que caracterizan el proceso de aprendizaje enseñanza en las aulas. Esto permite: fortalecer el apoyo y los vínculos entre equipo directivo y docente (clima laboral adecuado), los cuales crean estrategias para resarcir las limitaciones detectadas en busca de la calidad educativa. Con esta investigación se demuestra la influencia de la gestión pedagógica y liderazgo directivo que se propone en el PEC, para potenciar el buen funcionamiento de la escuela y lograr en mayor medida la concreción de los objetivos curriculares siempre en busca de la calidad educativa.

Para Lauro (2013) en su tesis de grado “Gestión pedagógica en el aula: “clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los Centros Educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germana de la parroquia y cantón Sucia, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012”. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador. Llegó a la conclusión de que la gestión pedagógica se aprecia que los docentes tienden a maximizar su desempeño, esto indica que se carece de una cultura auto evaluativa docente. Asimismo, el Buen Vivir dentro del aula se alcanza cuando se establecen acuerdos previos al inicio de una clase o actividad. La Recta Educativa del Sistema de Educación Bilingüe y la Actualización.

Nos dice Valdivia (2013) en su estudio “La gestión educativa descentralizada en el Perú y el desarrollo de las funciones educativas de los gobiernos regionales: el caso de Ica.” Grupo de Análisis para el Desarrollo, GRADE. Llegó a la conclusión en términos generales, las limitaciones que enfrenta el Gobierno Regional de Ica no es exclusiva ni principalmente de índole económica. Si bien existen algunas trabas generadas por limitaciones en el presupuesto, gran parte de los problemas analizados no están originados en la falta de recursos, sino en las debilidades en el campo de la gestión. La gestión incluye tanto la planificación como la ejecución de actividades, programas y proyectos de inversión, lo cual requiere de ciertas capacidades técnicas en las instancias del gobierno regional para gestionar la educación en su jurisdicción. En los últimos años, el presupuesto del Gobierno Regional de Ica destinado a la educación se ha visto sustantivamente incrementado, como ha sucedido en otras regiones. Y si bien las necesidades educativas

siguen siendo significativas, aún subsisten serios problemas para una gestión eficiente de los mismos. La mayor parte del presupuesto ha estado destinado a cubrir gastos corrientes y administrativos (principalmente, pago de planillas), por lo que quedan pocos recursos destinados a inversiones

Para hablar de algunos autores mencionaremos a Varsavsky, 1996: los sistemas educativos están transitando un largo proceso de reconversión iniciado incluso antes de haberse empezado a reflexionar sistemáticamente acerca de las alternativas globales para direccionar el cambio. Dicho proceso se enmarca en una estrategia generalizada en toda América Latina de mejoramiento en la eficiencia y eficacia del sistema educativo a través de la gestión local de los procesos y de los recursos educativos. Esto implica no sólo reconocer la descentralización como movimiento nacional sino también los diferentes esfuerzos locales por promover la profesionalización docente, la apertura de espacios locales para la articulación de políticas, y el fortalecimiento de los centros educativos como unidad básica de decisión/operación del sistema y de las políticas educativas.

Según Seriéis (1994:96). La transformación conlleva al rediseño del trabajo educativo bajo ciertos principios centrales: fortalecimiento de la cooperación profesional a todo nivel, integración de funciones antes separadas como diseño y ejecución, reorganización de la comunicación a partir de redes y, sobre todo: la generación de nuevas competencias de alto orden. Asumir que las organizaciones se han tornado de tal forma complejas que no alcanza sólo con nuevas recetas sino “una nueva manera de pensar, un nuevo modo de ver; necesitamos cambiar los anteojos”

La Gestión Educativa es considerada como una disciplina de la administración. Ha surgido como parte del desarrollo y la evolución de la humanidad, puesto que es el ser humano quien desempeña el rol más importante dentro de la Gestión Educativa.

Según Torres (2015) señala que la gestión es un concepto que parte de la administración y que engloba aspectos referidos a la eficiencia. Puede ser considerada como todas las acciones administrativas integradoras que tienen un objetivo en un plazo determinado y que pretenden ser una visión completa de una organización.

Dice Casasús (2000, Chile) señala que para definir a la Gestión se puede entender de diferentes maneras ya que ésta trata de una acción netamente humana. Hay quienes consideran que el término gestión hace referencia a los componentes de una organización y por otro lado hay quienes le dan prioridad a la interacción entre personas.

De igual manera, Carrasco (2002, Perú) señala que el concepto de gestión enmarcado dentro de una institución educativa es conocido como gestión educativa. Este se constituye en elemento fundamental del quehacer institucional que permite la adecuada dirección y conducción de las metas institucionales.

Ahora, la gestión se entiende también como la integración de fuerzas en una participación en conjunto, ya que detrás del conjunto de actividades que abarca un acto de gestión implica que estas no son realizadas únicamente por una persona sino por un equipo que lidere la administración. Este entendimiento llevado al campo de la gestión educativa adquiere mayor dimensión pues los componentes que integran toda institución educativa requieren de una comunicación permanente y un trabajo en equipo. La gestión educativa institucional se conceptualiza como un proceso que toma en cuenta los elementos que se requieren para la adecuada organización del sistema educativo, estos abarcan los humanos, materiales, económicos, académicos (Romero, 2014).

Entre algunas características que presentan la Gestión Educativa podemos mencionar las siguientes: es un proceso dinamizador ya que la gestión educativa facilita la adecuada conducción de la empresa aportando los mecanismos necesarios para producir cambios e innovación (Carrasco, 2002). Es un proceso sistemático como en todo sistema sus elementos están interconectados y cumplen su función previamente establecida, por lo que la gestión educativa se caracteriza por la interconexión de los procedimientos, técnicas, instrumentos y estrategias que apuntan hacia lo fines de la institución educativa (Carrasco, 2002). Además, es un proceso flexible ya que la flexibilidad se entiende como la capacidad que tiene la gestión educativa de adaptarse, en sus estrategias, métodos; a la diversidad sociocultural en la cual se encuentra inmersa la institución educativa (Carrasco, 2002).

Se basa en la coordinación por encima de la imposición. Las gestiones educativas modernas deberán basarse en el uso de la estrategia de la coordinación para la dirección de las instituciones educativas (Carrasco, 2002).

Al hablar de contextos de la Gestión Educativa sabemos que debe ser comprendida desde un ámbito macro hacia uno micro. En el ámbito macro Yábar (2013) señala que es indispensable que las políticas educativas integren y fortalezcan la gestión educativa de tal modo que podamos lograr una mejora de la calidad de la educación. Es importante el fortalecimiento de las unidades educativas en un trabajo integrado entre los que dinamizan la acción educativa; desarrollar proyectos institucionales creados por la comunidad escolar,

fortaleciendo las aspiraciones comunes entre los actores educativos y la comunidad; fortaleciendo continuamente la función directiva para lograr la mejora de las prácticas de gestión que redunde en la mejora de la calidad de la educación y propiciar intercambio de experiencias profesionales entre los gestores educativos mediante el uso de los medios electrónicos. También, en el ámbito micro Yábar (2013) haciendo un análisis de la eficiente y eficaz gestión de una escuela que apunta a una educación de calidad, señala que, entre sus requisitos, la escuela, debe contar con la existencia de normas pertinentes basadas en la Ley General de Educación; existencia de un organigrama y normas de procedimiento (funciones) y existencia de procedimientos rutinarios, acompañados de un control y una evaluación permanente.

Si mencionamos los modelos de gestión a través de la historia, los cambios institucionales se han visto reflejados mediante modelos de gestión, es por ello que, en este punto; analizaremos una propuesta de clasificación de las visiones o modelos de gestión dada por Casasús. La visión normativa en el campo de la educación apuntó a la ampliación de la oferta educativa, para lo cual se propuso un plan de asignación de recursos. Este modelo se enfoca en una visión lineal del futuro, en la planificación de un solo futuro que ya está definido por las acciones del presente, es por ello que esta visión se complementa muy bien con la cultura normativa de la verticalidad del sistema educativo tradicional (Casasús, 2000). En la visión prospectiva, centra su campo de acción en comprender que el futuro no es único y cierto, sino que es múltiple e incierto. Para este modelo lo adecuado es comprender que para enfrentarse al futuro dentro de la gestión se necesita de la planificación de distintos escenarios, es decir, hace del enfoque normativo su instrumento para una visión prospectiva con múltiples posibilidades, demostrando la flexibilidad del futuro en la planificación (Casasús, 2000).

La visión estratégica o gestión estratégica se enfoca en entender que la organización debe ser visible a través de su identidad institucional y por ello requiere de contar con estrategias que articulen los recursos que posee la organización. Es justamente estas estrategias las que van a diferenciar a la institución de su competencia (Casasús, 2000). La visión de la planificación situacional o estratégico situacional considera que no es suficiente con establecer o planificar estrategias, se requiere de considerar los problemas que se pueden presentar durante la aplicación de la estrategia. Las acciones que se tomen frente a las situaciones que se presentan, determinarán la gestión de los sistemas educativos

(Casasús, 2000). La visión de calidad total. Ésta es comprendida como el mejoramiento continuo dentro de la organización, de todos los procesos y elementos que la conforman. Para ello se hace necesario identificar los intereses y necesidades de los usuarios del servicio, diseñar normas y estándares de calidad que puedan ayudar en la evaluación del servicio, la búsqueda del perfeccionamiento continuo de las partes del proceso y la reducción de los márgenes de error. Todo ello debe llevar a la empresa al planteamiento de compromisos de calidad. Este modelo ha llevado a que hoy en día la calidad de la educación sea evaluada por sus resultados visibles por todos los usuarios (Casasús, 2000). La visión de la reingeniería va más allá de un cambio cuantitativo, aquí nos estamos refiriendo ya a un cambio cualitativo en la gestión institucional. Se basa en la cambiante necesidad de los usuarios que experimenta la sociedad de hoy, puesto que éstos tienen mayor opinión y decisión en el tipo y calidad de la educación que esperan. La reingeniería considera que no es suficiente con mejorar lo que existe (calidad total) sino que es necesario reconsiderar radicalmente cómo está concebido el proceso. Esta reingeniería ha aportado sustancialmente a entender que la acción humana debe ser comprendida desde el cuestionamiento racional que lleva a la acción (Casasús, 2000). La visión lingüística o comunicacional hace hincapié en la trascendencia de los procesos de comunicación que son parte del gestor o coordinador puesto que las destrezas comunicativas facilitan la planificación de las acciones. Se debe buscar una comunicación efectiva que sea resultado de los compromisos de acción (Casasús, 2000).

Conocemos algunos problemas de la gestión educativa en América Latina

Casasús, en un estudio de la problemática de la Gestión Educativa en América Latina, distingue básicamente ocho problemas interrelacionados. Primer problema: La ausencia de la dimensión “educación” en la gestión educativa. En el estudio de la interrelación del concepto gestión educativa, se ha dado privilegio a la palabra gestión siendo que la educación solo ha servido de soporte para contener los conceptos de gestión. Esto lo podemos evidenciar cuando vemos que las funciones de los procesos de la producción de la teoría de la gestión (planificación, gestión financiera, gestión de recursos humanos) han sido aplicadas a la gestión educativa (Casasús, 2000). El segundo problema es la tensión conceptual y valórica producto de la reconceptualización de la educación desde la economía. Aquí se quiere hacer notar, por un lado, el dominio de la economía en las políticas educativas. Hoy dentro de la educación y en el ámbito de la gestión educativa

también utilizamos conceptos como eficiencia, eficacia, productividad, competitividad, incentivos, etc. Por otro lado, es interesante observar cómo los conceptos económicos no han encontrado resistencia alguna al introducirse al campo de las políticas educativas. Estos conceptos distan mucho de los empleados en el campo de la docencia. El doble lenguaje ha llevado a un sistema paralelo entre las políticas y la práctica (Casassus, 2000). El tercer problema es la tensión entre paradigmas concurrentes. Nos hemos visto inmersos en el enfrentamiento de dos visiones la técnico-linear-racionalista y la visión emotivo-no linear-holístico. Hoy en día aun nos cuesta salir del paradigma lineal por cuanto estamos acostumbrados a poner nuestra confianza en la autorregulación de la técnica, la verticalidad y linealidad de los procesos y en la racionalidad de la conducta humana (Casassus, 2000). El cuarto problema: Divergencia de los objetivos de la gestión desde la perspectiva de la escala. Aquí se observa la radical distancia que existe entre los niveles del sistema y los niveles de la escuela. Los intereses y objetivos del sistema no siempre coinciden con los de la escuela y son más bien divergentes, es decir, tienen problemas de alineamiento. Un claro ejemplo son las características del sistema educativo de América Latina que por un lado es descentralizado y por otro centralista (Casassus, 2000). Un quinto problema es la contabilidad social. Hace referencia al proceso histórico de la descentralización en los sistemas educativos de América Latina, haciendo mención de que el centralismo tiene tres raíces diferentes: una es la misma tradición centralista vertical de la cultura educativa, otra hace referencia a los primeros intentos de descentralización que están vinculadas a los regímenes militaristas y la última hace referencia a la descentralización en los regímenes democráticos (Casassus, 2000). El sexto problema es un desfase entre la formación en gestión y las demandas de la política educativa. Esta problemática plantea, por un lado, el descuido en el desarrollo de competencias de gestión y, por otro lado, el inadecuado proceso de capacitación en gestión, el cual ha priorizado un carácter academicista orientado básicamente a los directivos de escuelas, descuidando de otro lado, la formación de los docentes que han logrado ascender a las instancias de gestión (Casassus, 2000). El séptimo problema es la ausencia de investigación adecuada. Señala que la gestión educativa no tiene como sustento un adecuado proceso de investigación y estudio de los modelos de gestión educativa ni se tiene en cuenta si los modelos mejoran la práctica de la gestión (Bush citado por Casassus, 2000) y el octavo problema: Tensión que emerge de entre la visión autoritaria y la visión democrática de la gestión. Aquí se hace referencia a dos escuelas del pensamiento. Por un lado, tenemos la gestión autoritaria que

es entendida como mediática, evaluada por sus resultados y a corto plazo. Por otro lado, tenemos a la gestión democrática que es entendida por su preocupación por el recurso humano y la forma de su participación en la gestión, es a largo plazo y abarca dimensiones como el entrenamiento del liderazgo, el desarrollo de las capacidades de las personas miembros de la institución y el clima organizacional (Casassus, 2000).

La importancia de la gestión educativa hoy en día se hace trascendente e importante comprender el papel que juega la Gestión dentro de las instituciones educativas. Los sistemas escolares como parte de los sistemas educativos están inmersos dentro de los sistemas sociales y esto hace que los cambios que sufre la sociedad, afecte indiscutiblemente a los centros educativos. Es importante reconocer la trascendencia de las personas en las organizaciones, su participación, el trabajo en equipo, el reconocimiento mutuo entre los miembros lo cual permita el buen funcionamiento de la organización (López, 1998).

Los factores relacionados con la Gestión Educativa en el proceso de conocimiento de la Gestión Educativa es importante reconocer los factores que se relacionan con la misma. Ramírez (2012) señala que el primer factor es la Institución, pues la actividad educativa está inmersa dentro de un marco institucional, pues posee reglas, estructura organizacional y de funcionamiento, estilos de dirección, división jerárquica, división de tareas, manejo de recursos, entre otros. El segundo factor son los Profesores, directos responsables de la formación de los estudiantes, los cuales poseen conocimientos profesionales, así como motivaciones personales que los lleva a impartir una educación de calidad. En tercer lugar, está el Currículo, que es el documento en el cual se contempla el tipo de educación, de enseñanza y aprendizaje que aspira ofrecer a la comunidad, la institución educativa. Finalmente, el último factor son los Alumnos, en quienes se verán reflejados todas las mejoras y acciones realizadas por todos los demás factores.

Dentro de los componentes de la gestión educativa tenemos a nivel nacional e internacional, existen múltiples trabajos que, basados en distintas versiones de la concepción factorial del desempeño docente, así como en diversos criterios de análisis pedagógico, han presentado alternativas de diversos sistemas de componentes del desempeño docente, tales como: Cahuana (2006) quien basándose en la teoría de la modelación matemática sugiere: “Aplicar la función de productividad educativa del desempeño docente, íntegramente basado en la investigación, descomponiéndolo en tres

dimensiones: investigación científica, investigación tecnológica e investigación rutinaria”. (p. 105) Según López (1995) la teoría y movimiento de las Escuelas Eficaces incluye Diversos componentes propios del desempeño docente en el patrón característico de estas instituciones, incluyendo la participación docente en las decisiones didácticas, performance propia de profesional experto, compromiso personal con la institución, formación y desarrollo docente continuo, clima de reconocimiento, motivación y refuerzo de los docentes, etc., basándose para ello en un paradigma epistemológico hermenéutico e investigaciones de corte etnográfico naturalista, en las que primaba la observación y comprensión de los procesos y no el análisis estadístico de grandes muestras (p.67).

Cooper (1997) además aporta: “La función de planeación (sobre objetivos de aprendizaje, materiales, tiempo, actividades, etc.), función de implementación (exponer, explicar, escuchar, demostrar, motivar, etc.), función de evaluación (obtención, registro, análisis, valoración, etc., de la información correspondiente) y función de retroalimentación (aplicación de la nueva información para realizar ajustes correctivos u optimizadores del proceso)”. (p.67). Algunas investigaciones concretas como Gutiérrez (2003) también aportan diversas perspectivas de análisis acerca del desempeño docente En este caso, desde un enfoque predominantemente empírico, se consideró cuatro dimensiones: didáctica (procedimientos de enseñanza, dominio de la materia, y empleo de técnicas), personalidad (comportamiento ético, cumplimiento, orden), motivación (generación de expectativas, participación en clase, reforzamiento de interés) y orientación (atención de necesidades individuales de aprendizaje y absolución de consultas académicas). (p.44) Travers (1981) también considera: “Una postura grandemente sintetizadora de las cualidades de los grandes maestros y, a la vez historicista- tradicionalista, se distinguen tres componentes o habilidades claves en el desempeño docente: carisma o poder de una personalidad magnética, conocimiento de las materias que ha de enseñar y capacidades pedagógicas”. (p.71). Wilson y Mitchel (1987), Desde un enfoque marcadamente han desarrollado Criterios en el desempeño docente: “Comunicación oral, comunicación escrita, destrezas interpersonales, capacidad docente práctica, dedicación a la enseñanza y fuerza de carácter (o capacidad reflexiva)”. (p.94)

Las funciones de la gestión educativa tenemos a la función directiva en las instituciones educativas está relacionada con la capacidad de orientar y liderar el direccionamiento estratégico de la institución, el clima organizacional y el manejo apropiado de los

conflictos. Por ello es importante reconocer en el docente directivo un actuar en la toma de decisiones de manera participativa, involucrando a todos los elementos que conforman e integran la institución educativa. Así mismo tiene claro que los objetivos individuales deben alinearse a los de la organización. El actuar del docente directivo debe estar enmarcada dentro de las tres esferas de la gestión: La gestión estratégica, que implica evaluar la gestión de la organización, para lo cual el director deberá poseer la capacidad para diseñar planes, procesos y acciones como resultado de un análisis situacional de la institución y su entorno. La gestión del entorno político, que es entendida como la capacidad de persuasión que posee el director que lleve a una participación, consenso, apoyo, colaboración y obtención de recursos. Además, como señala Longo (2002), la gestión política implica el entendimiento de las normas y de las políticas educativas y su incidencia en la vida institucional. La gestión operativa, entendida como la capacidad del directivo que organiza eficiente y eficazmente el cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos (Correa, Álvarez, Correa). La función de supervisión está entendida de dos maneras. Por un lado, el que cumple la labor de supervisión está por encima de los otros, puesto que observa y controla el accionar de los otros, esto refiera un cierto poder sobre ellos. Por otro lado, el que supervisa debe poseer cierta capacidad de visión global y sistemática sobre los procesos, lo que implica mayor conocimiento que le permite dirigir, orientar y asesorar a los demás. Los tiempos demandan que la función de supervisión sea entendida hoy no como un proceso que transita bajo un modelo normativo autocrático, sino más bien bajo un modelo flexible y democrático con una visión más amplia de la organización. Es por ello que en la actualidad la función de supervisión debe ser uno de los pilares en el cual se sostenga la institución educativa para mejorar sus procesos en el logro de sus objetivos institucionales (Correa, Álvarez, Correa). La función docente en la complejidad de las sociedades modernas ha llevado a entender que la función de los docentes ha cambiado, hoy se requiere de docentes con un nuevo perfil que sean capaces de abordar los procesos de enseñanza – aprendizaje con una actitud reflexiva y de apertura, capaces de realizar análisis del currículo y el plan de estudios y proponer acciones de mejora o de innovación (Correa, Álvarez, Correa). Hemos pasado de un paradigma centrado en la enseñanza a uno centrado en el aprendizaje, lo cual es ya un desafío para los docentes, por un lado, porque nos enfrentamos a estudiantes con características muy diversas, con intereses múltiples, con habilidades variadas; lo cual nos impone la premisa de buscar nuevas y mejores estrategias que permitan captar el interés y

motivar a nuestros estudiantes y, por otro lado, porque muchos hemos sido formados bajo la enseñanza tradicional y nos enfrentamos ante el reto de cambiar nuestra esencia misma, en el proceso de comprensión de la diversidad estudiantil.

La función social pedagógica dentro de la gestión educativa al estar enmarcada dentro de la educación posee una función social y pedagógica. La pedagogía en su acepción más remota tiene como objeto de estudio a la educación. Este hecho hace que la pedagogía social abarque la formación del ser humano. La función social pedagógica se preocupa por la reinserción del hombre a la sociedad y a su vez a la educación para hacerlo responsable de su destino y apoye en la construcción de los destinos de la sociedad (Correa, Álvarez, Correa). La función asesora y Consultora es la que se encarga de intervenir los procesos de la organización con la finalidad de reorientar y proponer mejoras trascendentes en ella. Estos procesos de reorganización tienen que partir de un diagnóstico situacional de la organización y deben ser hecho por un profesional especialista y conocedor de conocimientos, metodologías y herramientas necesarias para la organización. La función del asesor es ayudar a la organización a intentar resolver sus problemas partiendo de la conciencia de los procesos organizacionales, sus consecuencias y de los mecanismos que se pueden utilizar para cambiar (Correa, Álvarez, Correa).

Dentro de las dimensiones de la gestión educativa sabemos que casi la mayoría de autores coinciden en señalar que existen cuatro dimensiones. Para nuestro caso haremos uso de la propuesta del Modelo de la Gestión Educativa planteada por Escalante, Mejía, Ramos, Villa, Aranda y Segundo; quienes consideran una dimensión Organizacional también llamada por algunos autores Directiva, la Administrativa, la Pedagógica o también conocida como Curricular y la Comunitaria o Social. La dimensión pedagógica – Curricular, esta dimensión le permite al docente ser capaz de reconocer si sus estudiantes tienen dificultades en sus aprendizajes, comprender que los estudiantes tienen diferentes estilos y ritmos de aprendizajes. Por ello es importante la permanente reflexión acerca de los procesos de enseñanza. Se debe tener en cuenta la relación entre el docente y los contenidos curriculares pues de ellos dependerá el logro de los conocimientos, habilidades y destrezas de los estudiantes. Otro aspecto importante en esta dimensión es lo concerniente a la autoevaluación docente, pues es el docente el encargado de generar las condiciones pedagógicas en el aula, partiendo de la planeación del diseño de la clase hasta abarcar las actividades didácticas de la misma. Toda esta planeación docente tiene que

estar dentro de los diferentes programas y proyectos institucionales que contribuyan a los aprendizajes de los estudiantes. Finalmente, se debe tener en cuenta la actualización permanente de los diseños y programas de estudio, la articulación entre los diferentes niveles, grados y áreas, la metodología de la enseñanza, los proyectos transversales, el sistema de evaluación y la organización y el clima en el aula (Escalante, Mejía, Ramos, Villa, Aranda y Segundo, 2009). En la dimensión organizacional abarca la relación permanente entre los docentes de la institución educativa y de estos con los padres de familia. Dentro de esta relación entre los actores escolares se ponen en juego los valores y las actitudes que la institución educativa propicia e incentiva su práctica. Por ello se hace indispensable la práctica de un código ético que tenga como eje central el servicio y el cumplimiento de la misión, orientada al logro de la visión institucional. En este accionar es importante la asunción de responsabilidades por parte de los miembros de la comunidad educativa a través de su participación en diferentes comisiones (Escalante et al., 2009). En la dimensión administrativa es la encargada de dar sostenibilidad a los procesos de enseñanza y aprendizaje para mejorar el rendimiento educativo de los estudiantes, la práctica docente y los directivos, así como el personal de apoyo. Está enmarcada dentro del uso efectivo de los recursos para el mejoramiento continuo. Entre las actividades que realiza la gestión administrativa se encuentra el manejo del sistema y registro de los estudiantes, el manejo de recursos financieros, la administración de recursos humanos (Escalante et al., 2009). La dimensión comunitaria – social abarca la participación de toda la institución educativa (directivos, docentes, personal de apoyo, padres de familia) y el estudio de la interrelación entre cada uno de los miembros. Así mismo, abarca el estudio del entorno social y organizacional en el cual se encuentra la institución educativa (Escalante et al., 2009).

Al hablar de los instrumentos de la gestión educativa, según Yábar (2013) la gestión educativa posee tres instrumentos de gestión: El Proyecto Educativo Institucional (PEI) cuya función es vincular las actividades pedagógicas con las institucionales y que señala las orientaciones hacia la obtención de los aprendizajes de calidad y el desarrollo de los objetivos estratégicos. El Plan Anual de Trabajo (PAT) se constituye en el instrumento de gestión operativa de corto plazo que año a año explicita los objetivos estratégicos del PEI. El PAT contiene los objetivos pedagógicos y de gestión que debe lograr la institución educativa en el plazo de un año. El Reglamento Interno (RI) es el encargado de regular el

funcionamiento organizativo, administrativo y pedagógico del Centro Educativo y de los distintos actores.

Al hablar del desempeño docente, según Fernández (2002) el término desempeño docente abarca todo el trabajo que realiza diariamente un profesor, esto va desde la preparación de su clase hasta su participación en programas de capacitaciones. Se asume que entre las actividades de preparación de clase y la participación de capacitaciones el docente debe realizar un conjunto de actividades adicionales que le permitan llevar a cabo su labor satisfactoriamente. Esto es, un docente debe también dictar y/o desarrollar su clase, asesorar y guiar en el aprendizaje de los estudiantes, calificar las asignaciones o trabajos de los estudiantes, coordinar con docentes y directivos de la institución educativa, etc. Así mismo González (2013) concibe a la labor del docente como una actividad significativa que sirve para estimular el desarrollo cognitivo, afectivo, social de los estudiantes. Por otro lado, también se inserta en la labor docente los niveles de compromiso y la mística que pueden potenciar su nivel profesional y personal. Esta forma de comprender la labor docente hace que la educación de hoy entienda que el desempeño docente debe medirse por competencias. Así el Ministerio de Educación (2012) en el Marco del Buen Desempeño Docente señala cuáles son los dominios y las competencias necesarias dentro de desempeño profesional de todo docente, con la finalidad de lograr aprendizajes de calidad en nuestros estudiantes. Finalmente, Valdés (2006) agrega que el desempeño del profesor implica obtener un conjunto de datos con la finalidad de comprobar si su trabajo produce algún efecto positivo en la educación de los alumnos. La importancia del desempeño docente está enmarcada dentro del proceso de evaluación del mismo. En este proceso influye una diversidad de factores que no siempre son evidentes. La evaluación del desempeño docente termina siendo una actividad para la mejora del proceso de aprendizaje en sí (Estrada, ss.).

Entre las funciones del desempeño docente podemos mencionar a la función diagnóstica que describe el desempeño del docente en un tiempo determinado señalando sus logros y deficiencias. Este diagnóstico se convierte en una guía que permite a los directivos y al mismo docente establecer acciones de mejora de capacidades y superación (Estrada,). La función instructiva que parte de comprender que el mismo proceso de desempeño docente es un indicador de nuestra formación personal que abarca un proceso de evaluación en sí mismo como producto de un trabajo de investigación, que nos permita incorporar nuevas

experiencias de aprendizaje como profesionales y como personas (Estrada). La función educativa: es percibir la relación que existe entre los resultados de nuestro desempeño docente (producto de una evaluación) y las motivaciones y actitudes que vivimos en relación al trabajo como educador (Estrada). La función de desarrollo: es elevar, incrementar el proceso persona de madurez producto del proceso de evaluación del desempeño docente, lo cual nos permite ser capaces de autoevaluar de forma crítica y permanente nuestro desempeño (Estrada). La función de control: no solo abarca al docente en sí, sino más bien a todos los componentes del proceso pedagógico (objetivos, contenidos, métodos, etc.) como parte del sistema (Colectivo de autores, 1985 citado por Marcano, 2006).

Cuando hablamos del perfil y desempeño docente según Tueros (como se citó en Romero, 2014) señala que el perfil de los profesionales de las instituciones educativas, posee los siguientes roles: El educador es profesor-enseñante, cumple la función de planificador y programador curricular. Posee destrezas como organizar, administrar y ejecutar la situación de enseñanza-aprendizaje, domina bases tecnológicas, facilita la comunicación didáctica, favorece la producción en el educando, emplea el reforzamiento positivo, varía las condiciones de los aprendizajes, comunica lo que se espera del estudiante y evalúa el proceso de enseñanza-aprendizaje. El educador cumple el rol de consejero, tutor o asesor, por ello reconoce la realidad de las necesidades de sus alumnos, absuelve las dudas y consultas y los miembros que conforman la I.E., vincula la escuela con la comunidad, analiza las posibilidades del entorno escolar para utilizarlas en los aprendizajes, cuida su imagen personal. El docente es un animador, guía, promotor y líder, pues observa la realidad de la sociedad identificando necesidades y demandas sociales, culturales y económicas, propicia el autodesarrollo social de la comunidad, propicia programas de promoción social, cultural, económica, etc. El educador posee un rol de investigador, identifica problemas de desempeño educativo, se plantea hipótesis sobre los problemas identificados, domina teorías y técnicas que fundamentan las soluciones a los problemas y evalúa los desempeños.

Para la evaluación del desempeño los siguientes autores mencionan

Chiavenato (2009) hace referencia que la evaluación del desempeño implica la revisión de la productividad del trabajador con la finalidad de saber cuál es su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales. Por otro lado, cuando hablamos de la

evaluación del desempeño docente lo más trascendente no es la evaluación en sí misma, sino más bien es comprender que ésta es un proceso de ayuda puesto que debemos buscar saber a quién va a favorecer, al servicio de quien va a estar, los beneficios que va a generar (Guerra como se citó en Bruzar, Coburn, Hiller, Sanánez). Valdés (2009) hace referencia que el sistema de evaluación del desempeño profesional docente busca contar con información importante respecto a los principios, conceptos, métodos, procedimientos e instrumentos que nos permita establecer juicios de valor sobre la calidad del desempeño profesional. Esto permitirá la toma de decisiones respecto a la situación laboral de los docentes.

Al hacer referencia a las etapas del proceso de evaluación docente debemos señalar que son cuatro: La Medición, que abarca la obtención y sistematización de la información la cual se hace mediante la aplicación de cuestionarios, procesamiento de la información y salida de los resultados. La Calificación, que implica comunicar los resultados a los distintos actores involucrados en el proceso. La Evaluación, que propicia un juicio evaluativo producto del análisis de los resultados y La Toma de decisiones, que permite retroalimentar para mejorar el proceso de evaluación (Centro Interuniversitario de Desarrollo – CINDA, 2007).

Los principios de la evaluación del desempeño docente mencionan un aspecto importante que contribuye a los fundamentos teóricos que respaldan el modelo de evaluación del desempeño docente, destaca los siguientes principios. La evaluación del desempeño docente basada en las capacidades del profesional. Se observa en este principio que centra el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales del docente que mejore el rendimiento ideal y deja de lado el rendimiento concreto. Desde esta perspectiva el profesor es el único responsable de los resultados del proceso de enseñanza dejando de lado la responsabilidad del sistema educativo. Así mismo, desde esta óptica de la realidad la mejora del proceso educativo dependerá de talleres, charlas, capacitaciones para el personal docente, sin considerar otros aspectos ni los múltiples factores que intervienen en el proceso educativo formal (Estrada).

Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme. En este principio debemos considerar que una evaluación del desempeño docente no es uniforme sino más bien hablamos de una evaluación múltiple, la cual se sustenta en las distintas condiciones que tiene una persona. La concepción de educador homogéneo y abstracto no encaja en

esta evaluación, pues debemos considerar que la evaluación del desempeño docente debe partir de una realidad concreta que reconozca que cada población de educadores posee condiciones y características propias que los distinguen de los demás (Estrada). La evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva. Debemos comprender en este principio que la subjetividad no se puede eliminar por completo de un proceso de evaluación. Es importante reconocer que la evaluación subjetiva no está en contra de la evaluación objetiva. Debemos reconocer la importancia de ambas evaluaciones dentro del proceso de evaluación del docente y considerar la subjetividad como parte del proceso de evaluación, el cual debe ser incluido, desde el inicio del proceso (Estrada). La evaluación formativa frente a evaluación sumativa. Aquí se pretende entender que el proceso de evaluación docente debe ser entendido como un trabajo de investigación, logrando obtener un diagnóstico de la labor del profesor exactamente como se aprecia en la realidad. Para ello es importante que el evaluador pueda describir con precisión los hechos que existen y suceden en la cotidianidad del proceso de enseñanza. La evaluación tiene que dejar de ser un juicio de valor para convertirse en una evaluación formativa, esto implica resaltar las deficiencias y también las virtudes más importantes del docente que influya significativamente en el proceso educativo (Estrada).

Entre las dimensiones del desempeño docente, asumiremos como dimensiones los dominios propuestos en el Marco del Buen Desempeño Docente. Los cuatro dominios del Marco. Es importante, en primer lugar, precisar qué entendemos por dominio. Entiéndase por dominio la capacidad que posee un docente en el ámbito del ejercicio profesional que lo hace poseedor de un desempeño que favorece los aprendizajes de los estudiantes. En segundo lugar, es importante considerar el carácter ético del dominio, por cuanto éste se entiende como una prestación de un servicio público que pretende el desarrollo holístico de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2012, p.18). En el dominio I se sabe que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Es el primer dominio del desempeño docente, el cual comprende la capacidad del docente en la previsión de todo lo relacionado con los aprendizajes de los alumnos. Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del

aprendizaje. (Ministerio de Educación, 2012, p.18). En el dominio II la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Segundo dominio, abocado a destacar los procesos de enseñanza que tiene el docente para lograr los aprendizajes de los alumnos. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar. (Ministerio de Educación, 2012, p.19) En el dominio III vemos que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Tercer dominio, el cual hace referencia a la integración que tienen todos los actores de la comunidad educativa. Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. (Ministerio de Educación, 2012, p.19) En el dominio IV el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Cuarto y último dominio del desempeño docente, el cual refiere todo lo relacionado a la práctica pedagógica. Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (Ministerio de Educación, 2012, p.19), por tal motivo se propone la interrogante

¿Cuál es la relación entre la Gestión educativa y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019?

La presente investigación se justifica dentro del campo de la gestión educativa y su relación con el desempeño docente y se constituye en un aporte teórico actualizado e inédito pues dará a conocer los problemas del desempeño docente que presentan los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” –2019.

Por otro lado, respecto a las implicancias prácticas, la investigación servirá de gran utilidad en la toma de decisiones puesto que nos permitirá contar con resultados objetivos en cuanto a la gestión educativa y el desempeño docente. Es decir, los resultados que se pueden obtener de la investigación servirán de referentes para procesos de reingeniería en el Instituto.

Con respecto a la conveniencia de la investigación podemos señalar que el estudio permite comprobar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente permitiendo que en un futuro se pueda implementar programas o talleres con los cuales se pueda mejorar el desempeño docente.

En cuanto a la relevancia social, permite, no solo que los docentes mejoren su desempeño, sino que también las estudiantes de la institución educativa se vean beneficiadas al recibir una mejor calidad de *enseñanza*.

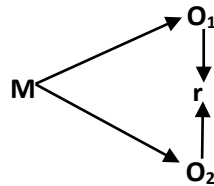
Finalmente, metodológicamente, en la investigación haremos uso de instrumentos de evaluación como es el caso de una encuesta para medir la gestión educativa, así como la encuesta de desempeño docente, como posible alternativa de solución se propone Hipótesis :Existe una relación directa y significativa entre la Gestión educativa y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019 y como Hipótesis Nula (H_0):No existe una relación directa y significativa entre la Gestión educativa y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019, dentro de las Hipótesis específicas tenemos: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019,Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes del el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019, Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad del el Instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019.

Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente del el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019 y para lograr la investigación se tiene el Objetivo General como es determinar la relación entre la Gestión educativa y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019 y los objetivos específicos: Determinar la relación entre la Gestión Educativa y la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019, Determinar la relación entre la Gestión Educativa y la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019, Determinar la relación entre la Gestión Educativa y la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019, Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” – 2019 .

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Para el presente trabajo de investigación se ha utilizado el diseño correlacional, porque la finalidad de los estudios correlacionales es describir las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Según Kerlinger y Lee (2002) “El diseño correlacional, es aquel diseño donde no se manipula ninguna variable, solo se miden y luego se comparan para ver qué relación existe entre éstas” (p.247).



Donde:

M = Muestra: 26 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público

O₁ = Observación de la variable 1: Gestión Educativa

O₂ = Observación de la variable 2: Desempeño Docente

r = Correlación entre dichas variables.

2.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1: Gestión Educativa	Este se constituye en elemento fundamental del quehacer institucional que permite la adecuada dirección y conducción de las metas institucionales (Carrasco, 2002).	Para medir la gestión educativa se ha tomado en cuenta cuatro dimensiones: la pedagógica-curricular, organizacional, administrativa y comunitaria-social, la cual ha sido medida mediante el cuestionario de gestión educativa.	Pedagógica – Curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de las dificultades de los aprendizajes de sus estudiantes. • Comprensión de los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. • Dominio de contenidos curriculares. • Planificación curricular • Evaluación y autoevaluación 	Nominal
			Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Relación directivos y docentes • Relación entre docentes • Relación directivos y 	Nominal

				padres de familia. • Relación docentes y padres de familia	
			Administrativa	• Sostenibilidad a los procesos de enseñanza y aprendizaje. • Uso efectivo de los recursos. • Eficiencia en el manejo documental.	Nominal
			Comunitaria – Social	• Integración educativa • Relación de la Institución Educativa con instituciones del medio local.	Nominal
V2: Desempeño Docente	El termino desempeño docente abarca todo el trabajo que realiza diariamente un profesor, esto va desde la preparación de su clase hasta la su participación en programas de capacitaciones. Se	Haremos uso del Marco del Buen Desempeño Docente que señala que el desempeño se mide a través de sus capacidades profesionales que son la preparación para el aprendizaje	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	• Conocimiento y comprensión de conceptos fundamentales. • Conocimiento y comprensión de teorías pedagógicas. • Elaboración de programación.	Nominal

	<p>asume que entre las actividades de preparación de clase y la participación de capacitaciones el docente debe realizar un conjunto de actividades adicionales que le permitan llevar a cabo su labor satisfactoriamente. Esto es, un docente debe también dictar y/o desarrollar su clase, asesorar y guiar en el aprendizaje de los estudiantes, calificar las asignaciones o trabajos de los estudiantes, coordinar con docentes y directivos de la institución educativa, etc Fernández (2002).</p>	<p>de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, la cual ha sido medida mediante el cuestionario de desempeño docente.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de procesos pedagógicos. 	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos. • Organización. • Oportunidades. • Uso de recursos. • Manejo de estrategias. • Uso de métodos. • Sistematización. • Evaluación. 	Nominal
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción. • Desarrollo. • Fomento. • Integración. 	Nominal
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en experiencias. • Participación en generación. • Actuación de acuerdo a principios. • Toma de decisiones. 	Nominal

2.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por todos los docentes del Instituto de educación superior tecnológico público “Chocope” – 2019 que hacen un promedio de 55 docentes

Distribución Poblacional de Docentes

Nivel	Sexo		Total	Porcentaje
	Hombres	Mujeres		
Superior	24	16	40	100.00%
Total	24	16	40	100%

Fuente: Planilla de docentes del I.E.S.T.P. Chocope - 2019

La población muestral está constituida por 40 docentes del I.E.S.T.P. Chocope. Para la determinación de la muestra de docentes, se calculó una muestra probabilística simple aleatoria. Los elementos para el cálculo del tamaño de la muestra fueron, nivel de confianza al 95%, error de precisión al 5%, valor $p = 0.50$ y $q = 0.50$. La distribución de la muestra se realizó por fijación proporcional.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n= muestra

N: población en estudio = 55

z: nivel de significancia para 0,05 = 1,96

p: probabilidad de fracaso = 0,5

q: probabilidad de éxito = 0,5

e: probabilidad de error = 0,01

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 55}{0.05^2 * (55 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 48.22$$

Reajustando la muestra por: $f_j = \frac{48.22}{40} = 0.876 > 0.10$

$$n = \frac{48.22}{1 + \frac{48.22}{40}} = 25.69 \cong 26$$

Se determinó un tamaño de muestra de 26 docentes

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica e instrumentos de investigación:

VARIABLE	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	UTILIDAD
V1 Gestión Educativa	Encuesta, persigue la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.	Cuestionario	Para medir el nivel de Gestión Educativa de I.E.S.T.P. “Chocope” de la ciudad de Chocope - 2019
V2 Desempeño Docente	Encuesta, persigue la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema.	Cuestionario	Para medir el nivel de Desempeño Docente del I.E.S.T.P. “Chocope” de la ciudad de Chocope - 2019

- Cuestionario sobre la variable X (Gestión Educativa)

El Cuestionario de gestión educativa comprende cuatro dimensiones: gestión curricular, gestión organizacional, gestión administrativa y gestión comunitaria, así mismo consta de 14 indicadores y 14 ítems.

- Cuestionario sobre la variable Y (Desempeño Docente)

El Cuestionario de desempeño docente comprende cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, así mismo consta de 20 indicadores y 20 ítems.

Validez y confiabilidad

Cuestionario sobre Gestión Educativa

Validez y confiabilidad: El “Cuestionario sobre Gestión Educativa” en la etapa de ajuste final, los datos obtenidos de la prueba piloto realizado, se procesaron con el Programa del SPSS, y con el método Alpha de Cronbach se estimó la confiabilidad, evidenciando una correlación de 0.807; lo que permite inferir una alta consistencia interna de los datos. Los datos de la versión 14 ítems se sometieron al test de Kaiser-Meyer Olkin obteniendo un nivel de 0.502 lo que evidencia la adecuación de la prueba piloto aplicado para efectos de análisis factorial. Para la validación, se

efectuó el análisis del factor de extracción y las comunalidades pertinentes, luego el análisis exploratorio y rotación de Varimax, determinando 14 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ($\alpha.05$) entre las cuatro dimensiones del instrumento, confirmando la validez del instrumento. Respeto al estudio para la evaluación del “Cuestionario sobre Gestión Educativa” se utilizó el procedimiento del método de consistencia interna Alpha de Cronbach. Es decir, si el instrumento mide sus respectivos constructos (Gestión Educativa). Se aplicó también una prueba piloto al “Cuestionario sobre Gestión Educativa” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 docentes de la institución educativa, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 14 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cuatro dimensiones del “Cuestionario sobre Gestión Educativa” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.807, superior a lo obtenido en la dimensiones (0.793 en Gestión Curricular, 0.804 en Gestión Organizacional, 0.799 en Gestión Administrativa y 0.803 en Gestión Comunitaria) e ítem (oscilaron entre 0.649 y 0.806). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre Gestión Educativa” es confiable. (Ver Anexos)

Cuestionario sobre Desempeño Docente

Validez y confiabilidad: El “Cuestionario sobre Desempeño Docente” en la etapa de ajuste final, los datos obtenidos de la prueba piloto realizado, se procesaron con el Programa del SPSS, y con los métodos Alpha de Cronbach y Split Half de Guttman se estimó la confiabilidad, evidenciando correlaciones de 0.299 y 0.598 respectivamente; lo que permite inferir una alta consistencia interna de los datos. Los datos de la versión 20 ítems se sometieron al test de Kaiser-Meyer Olkin obteniendo un nivel de 0.573 lo que evidencia la adecuación de la prueba piloto aplicado para efectos de análisis factorial. Para la validación, se efectuó el análisis del factor de extracción y las comunalidades pertinentes, luego el análisis exploratorio y rotación de Varimax, determinando 20 ítems para la versión final del instrumento, en él se determinan correlaciones positivas y significativas ($\alpha.05$) entre las cuatro dimensiones del instrumento, confirmando la validez del instrumento. Respeto al estudio para la evaluación del “Cuestionario sobre

Desempeño Docente” se utilizó el procedimiento del método de consistencia interna Alpha de Cronbach. Es decir, si el instrumento mide sus respectivos constructos (Desempeño Docente). Se aplicó también una prueba piloto al “Cuestionario sobre Desempeño Docente” a una muestra no probabilística por conveniencia de 15 docentes de la institución educativa, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 20 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cuatro dimensiones del “Cuestionario sobre Desempeño Docente” no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser superiores a 0.20; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach del instrumento es de 0.883, superior a lo obtenido en la dimensiones (0.875 en Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 0.814 en La enseñanza para para el aprendizaje de los estudiantes, 0.827 en Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y 0.819 en Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente) e ítem (oscilaron entre 0.721 y 0.815). Por lo que se considera que el “Cuestionario sobre Desempeño Docente” es confiable. (Ver Anexos)

2.5 Procedimiento

Esta investigación se realiza en el Instituto de educación Superior Tecnológico Estatal Chocope en el presente año, para hallar la relación entre la Gestión Educativa y Desempeño Docente

Después de haber planteado las bases teóricas dentro del método, se procedió a la aplicación de técnicas, el procesamiento y análisis se realizó utilizando los métodos y técnicas de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, contando con el soporte técnico del paquete SPSS versión 25.

No se encontraron variables extrañas porque es un diseño correlacional en donde se haya la relación de la variable 1 con la variable 2.

Se creyó conveniente utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman, por ser datos no paramétricos para medir la correlación de las dos variables.

2.6 Métodos de análisis de datos

El procesamiento y análisis se realizó utilizando los métodos y técnicas de la Estadística Descriptiva y la Estadística Inferencial, contando con el soporte técnico del paquete SPSS versión 22.

Estadística descriptiva:

Se utilizó la distribución de frecuencias absolutas y relativas, así como los gráficos respectivos.

Estadística inferencial:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) y Shapiro-Wilk (W) de una muestra:

Las definimos como pruebas no paramétricas de una muestra y son muy usadas cuando tratamos de probar si los datos en estudio provienen de una distribución normal, es muy importante determinar la procedencia de los datos para decidir que análisis podemos aplicar en la aceptación o rechazo de nuestras hipótesis. Es una prueba de bondad de ajuste y según su potencia se sugiere utilizar Kolmogorov-Smirnov para muestras grandes (más de 35); y el test Shapiro-Wilk más potente para el contraste de normalidad de muestras pequeñas (menos de 35). (Naresth Malhotra pag.478).

Estadístico de prueba Shapiro-Wilk: Es la Suma de diferencias corregidas D, y S^2 es la varianza muestral

$$W = \frac{D^2}{nS^2}$$

Rho de Spearman: Es una prueba no paramétrica utilizada cuando tenemos datos no métricos es decir que no se ajustan a una distribución normal, es equivalente a la correlación de Pearson por darnos resultados muy cercanos a este coeficiente, esta medida utiliza rangos en vez de valores absolutos también varían entre -1.0 y +1.0; (Malhotra, N. 2008) El cálculo de este coeficiente se desarrolla utilizando los di como la diferencia entre los rangos de X e Y ($r_{xi}-r_{yi}$):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Escala de valor: Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), el Coeficiente de correlación se rige por la siguiente escala:

Valores de R_s	Interpretación
± 1.0	Correlación perfecta (+, -)
± 0.90 a ± 0.99	Correlación muy alta, significativa (+, -)
± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (+, -)
± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (+, -)
± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (+, -)
± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (+, -)
00	Correlación nula (+, -)

Para el trabajo estadístico se utilizó el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social) Versión 22.0.

2.7 Aspectos éticos

La presente investigación no consigna el nombre de la Institución de estudios, no obstante, se detallan en el segmento metodológico.

Se ha consignado la relación alfabética de todos los autores consultados con el fin de dar credibilidad, en aras de la verdad, al proceso de investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Nivel de Gestión Educativa

Tabla 1

Nivel de gestión educativa de los docentes de los docentes del instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019.

Nivel	Gestión Educativa	
	Nº	%
Alto	10	38.5
Medio	11	42.3
Bajo	5	19.2
	26	100

Fuente: Aplicación del cuestionario de Nivel de gestión educativa Chocope” – 2019.

Descripción

La Tabla 1, nos muestre el nivel de la gestión educativa en la institución educativa percibido por los docentes, el 19.2% se muestra en un nivel bajo, el 42.3%, presentan un nivel Medio de gestión educativa, mientras que el 38.5%, presentan un nivel Alto de gestión educativa. Lo mismo podemos observar en la figura 1.

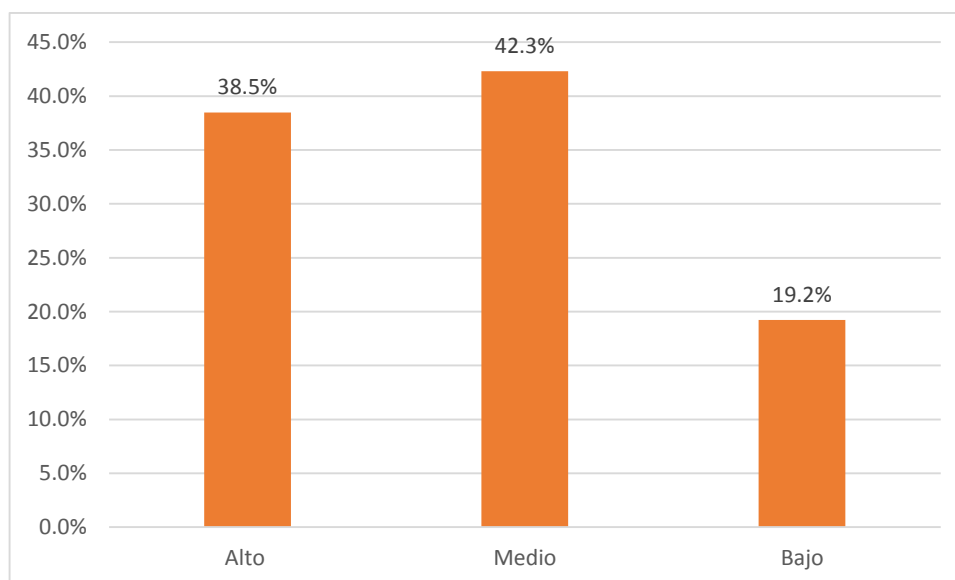


Figura 1: Nivel de gestión educativa del instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019. Fuente: Tabla 1

3.2 Dimensiones de la Gestión Educativa

Tabla 2

Dimensiones de la gestión educativa en el Instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019.

Nivel	Curricular		Organizacional		Administrativo		Comunitaria	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	7	26.9	9	34.6	11	42.3	8	30.8
Medio	15	57.7	8	30.8	10	38.5	4	15.4
Bajo	4	15.4	9	34.6	5	19.2	14	53.8
	26	100	26	100	26	100	26	100

Fuente: Aplicación del cuestionario de Nivel de gestión educativa Chocope” – 2019.

Descripción

Como se muestra en la tabla 2, la dimensión con mayor porcentaje es la curricular con 57.7% en el nivel medio, y el de menor porcentaje se encuentra en la dimensión comunitaria con un 15.4% en el nivel medio y en la dimensión curricular con un nivel bajo en 15.4%

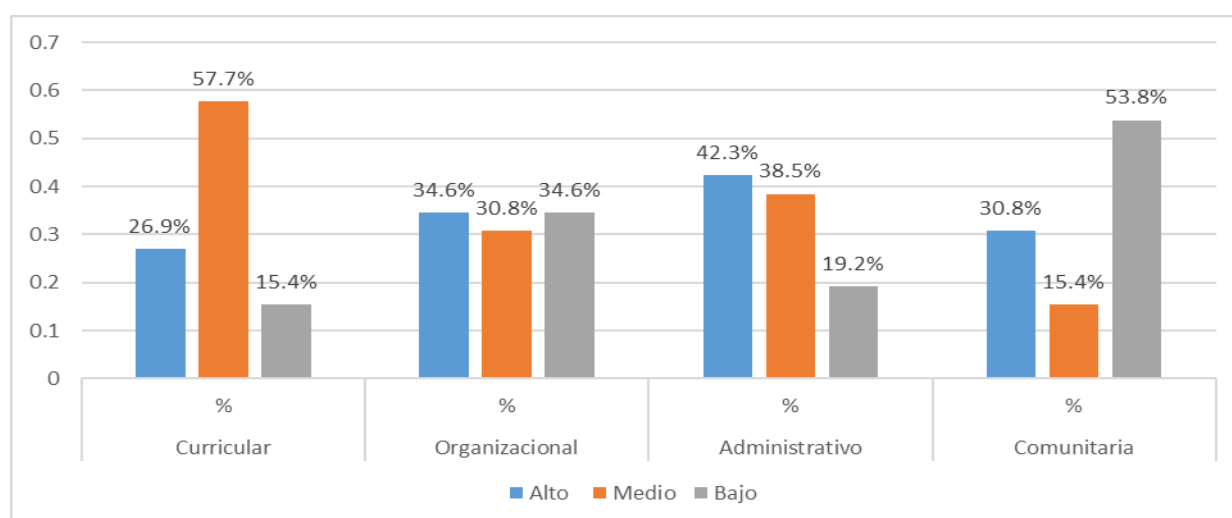


Figura 2: Dimensiones de la gestión educativa del instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019. Fuente: Tabla 2

3.3 Nivel de Desempeño Docente

Tabla 3

Nivel de desempeño docente en el Instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019.

Nivel	Desempeño docente	
	N	%
Alto	8	30.8
Medio	15	57.7
Bajo	3	11.5
	26	100

Fuente: Aplicación del cuestionario de Nivel de desempeño docente, Chocope” – 2019.

Descripción

En la tabla 3 se muestra los niveles del desempeño docente vemos que el 57.7% se muestra en el nivel medio, el 30.8% en el nivel alto y un 11.5% en el nivel bajo, lo mismo podemos ver en la siguiente figura:

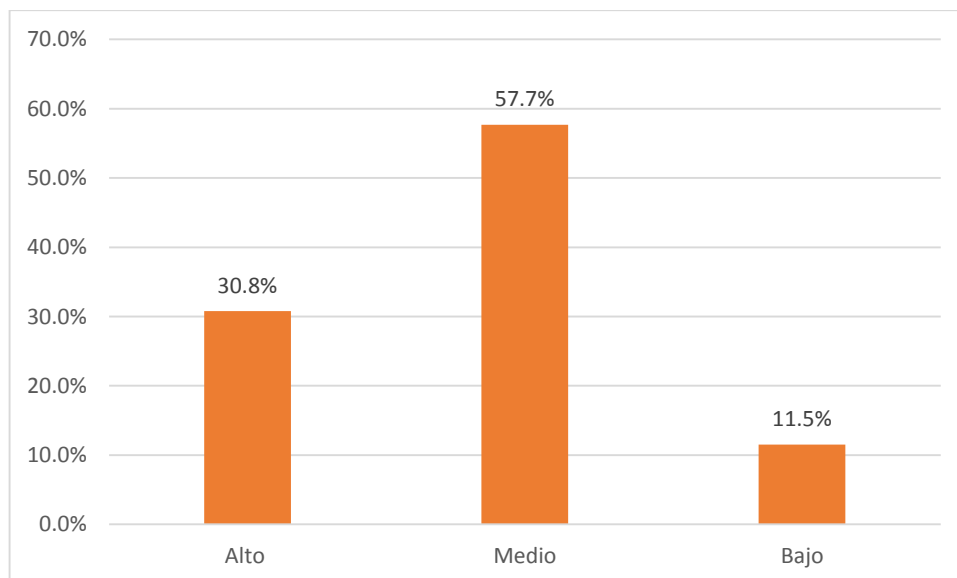


Figura 3: Nivel de desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019. Fuente: Tabla 3

3.4 Dimensiones del desempeño docente

Tabla 4

Dimensiones del desempeño docente en el Instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope”.

Nivel	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	6	23.1	5	19.2	4	15.4	5	19.2
Medio	7	26.9	16	61.5	11	42.3	9	34.6
Bajo	13	50.0	5	19.2	11	42.3	12	46.2
	26	100	26	100	26	100	26	100

Fuente: Aplicación del cuestionario de Nivel de desempeño docente, Chocope” – 2019.

Descripción

Como se muestra en la tabla 4, el mayor porcentaje se encuentra en la dimensión Enseñanza para aprendizaje de los estudiantes en el nivel medio con un 61.5%, en menor porcentaje se encuentra en la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en el nivel alto con un 15.4%, lo mismo se muestra en la siguiente figura:

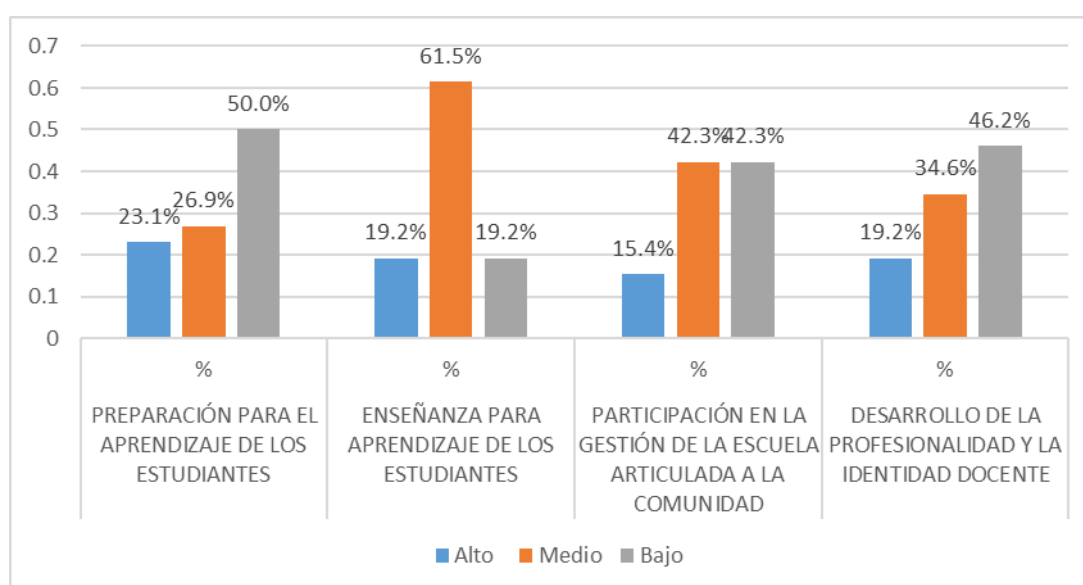


Figura 4: Nivel de desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019. Fuente: Tabla 4

3.5 Prueba de normalidad entre desempeño docente y gestión educativa

Tabla 5

Prueba de normalidad Gestión educativa y desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión curricular	,904	26	,019
Gestión organizacional	,930	26	,075
Gestión administrativa	,874	26	,004
Gestión comunitaria	,804	26	,000
Gestión Educativa	,817	26	,000
Preparación para el aprendizaje	,910	26	,026
Enseñanza para el aprendizaje	,957	26	,329
Participación en la escuela	,949	26	,219
Desarrollo de la profesionalidad	,910	26	,026
Desempeño docente	,808	26	,000

Fuente: Aplicación del cuestionario de gestión educativa y desempeño docente, Chocope” – 2019.

Descripción

La tabla 5 muestra la prueba de normalidad Shapiro-Wilk aplicada por tener un $n < 35$, el estadístico de la prueba para analizar la normalidad de los datos (p valor); para lo cual planteamos las siguientes hipótesis:

H_0 : Los datos analizados siguen una distribución Normal

H_1 : Los datos analizados no siguen una distribución Normal

Decisión:

Cuando $p > 0.05$ Rechazamos la Hipótesis Nula

Cuando $p < 0.05$ Aceptamos la Hipótesis Nula (significativa)

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman entre la Gestión educativa y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019.

	Desempeño docente
Gestión educativa	0.553
Rho de Spearman	
Sig. (bilateral)	0.003

Fuente: Aplicación del cuestionario de gestión educativa y desempeño docente, Chocope” – 2019.

Descripción

La tabla 6, muestras la Correlación Rho de Spearman entre los resultados de las dimensiones de las variables en estudio. Podemos apreciar que existe relación significativa entre la gestión educativa y el desempeño docente. Según la figura 5, se muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de la gestión educativa aumentan el desempeño docente también aumenta. El valor 0.553 nos indica que el grado de correlación es moderada la significación (bilateral) valor $P < 0.01$ nos indica que es altamente significativo

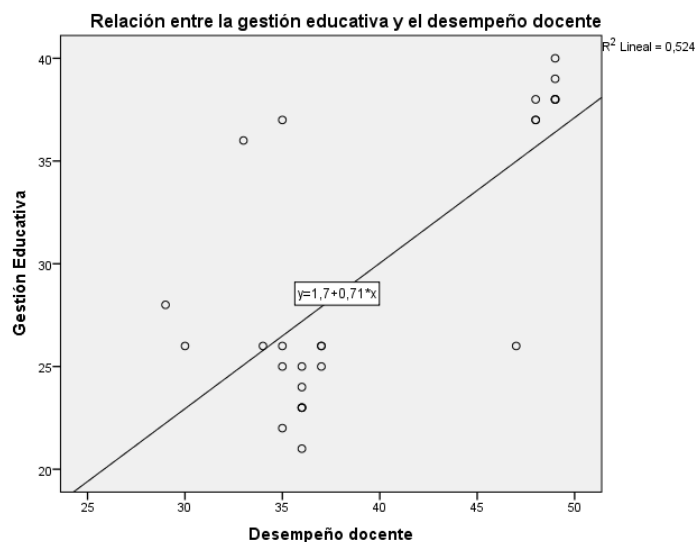


Figura 5: Relación de la gestión educativa y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019. Fuente: Tabla 6

3.6 Correlación entre la gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente

Tabla 7

Correlación de Spearman Gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019.

Rho de Spearman		Preparación para el aprendizaje	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la escuela	Desarrollo de la profesionalidad
Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	0,496	0,572	0,552	0,587
	Sig. (bilateral)	0.010	0.002	0.003	0.002

Fuente: Aplicación del cuestionario de gestión educativa y desempeño docente, Chocope” – 2019

Descripción

La tabla 7, muestra la Correlación Rho de Spearman entre los resultados de la variable gestión educativa y las dimensiones del desempeño docente. Encontramos una relación moderada entre la gestión educativa y la dimensión preparación para el aprendizaje ($R_s=0.496$; $p<0.05$). La gestión educativa si se relaciona moderada y significativamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje ($R_s=0.572$; $p<0.05$). La gestión educativa si se relaciona moderada y significativamente con la dimensión participación en la escuela ($R_s=0.552$; $p<0.05$). También la gestión educativa si se relaciona moderada y significativamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad ($R_s=0.587$; $p<0.05$).

3.7 Correlación entre el desempeño docente y las dimensiones de la gestión educativa

Tabla 8

Correlación de Spearman desempeño docente y las dimensiones de gestión educativa del instituto de educación superior tecnológico estatal “Chocope” – 2019.

Rho de Spearman		Gestión curricular	Gestión organizacional	Gestión administrativa	Gestión comunitaria
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	0,578	0,610	0,389	0,402
	Sig. (bilateral)	0.002	0.001	0.049	0.042

Fuente: Aplicación del cuestionario de gestión educativa y desempeño docente, Chocope” – 2019.

Descripción

La tabla 8, muestra la Correlación Rho de Spearman entre los resultados de la variable desempeño docente y las dimensiones de gestión educativa. Encontramos una relación moderada y altamente significativa entre el desempeño docente y la dimensión gestión curricular ($R_s=0.578$; $p<0.05$). El desempeño docente se relaciona moderada y significativamente con la dimensión gestión organizacional ($R_s=0.610$; $p<0.05$). El desempeño docente se relaciona baja y significativamente con la dimensión gestión administrativa ($R_s=0.389$; $p<0.05$). También el desempeño docente se relaciona moderada y significativamente con la dimensión gestión comunitaria ($R_s=0.402$; $p<0.05$).

IV. DISCUSIÓN

Los enfoques educativos se han ido modificando y adaptando a los cambios de las sociedades de hoy con la finalidad de responder a las exigencias del entorno. Han recibido influencia de los sistemas políticos, económicos, sociales y culturales de los grandes países. Los sistemas educativos modernos se enfocan permanentemente, entre otras cosas, en ejecutar mejoras en el ámbito curricular, organizativo, administrativo y comunitario; y debido a esta nueva teoría y los planteamientos dados hemos querido estudiar la gestión y desempeño docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope, tema que creemos que no se le da la debida relevancia.

Con respecto a la relación entre las variables de estudio podemos visualizar que se presenta el cruce de las dos variables en estudio, que de los 26 docentes estudiados; 8 docentes tienen un Alto desempeño docente, el mayor porcentaje (38.5%) se debe a su percepción sobre un Alto nivel de gestión educativa en la institución, por lo tanto se puede concluir que a mayor nivel de percepción sobre la gestión educativa de la institución educativa mayor será el nivel alcanzado en su desempeño docente. Ante la siguiente hipótesis nula: No existe relación entre el nivel de desempeño docente y gestión educativa de la institución; se ha obtenido un estadístico de prueba que resulto Rho de Spearman =0.553 con $P < 0.01$ que nos indica que debemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación altamente significativa entre el nivel de desempeño docente y el nivel de gestión educativa de la institución y que además esta relación es positiva. Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Yábar, I. (2013) en su investigación titulada “La gestión educativa y su relación con la práctica docente. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú” el cual logró llegar a las siguientes conclusiones que coinciden con la nuestra y determinó que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en la I.E., ya que se observa que el P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que el R^2 de Spearman es 0.56.4 lo que indicó que el 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa resultando un valor muy parecido a nuestra investigación. Del mismo modo existe coincidencia con Sánchez, L. (2016) en su tesis titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente.

Apurímac: Universidad César Vallejo, Perú”, cuyo objetivo fue determinar la relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, el cual le permitió llegar a las siguientes conclusiones: a) Se demostró con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Tamburco; el autor asumió datos paramétricos por lo que con el coeficiente de Pearson de 0.572 indicó que se tiene una moderada correlación positiva entre ambas variables, es decir que a mayor liderazgo directivo se tendrá mejores niveles de desempeño laboral. Por otro lado, nuestra investigación es respaldada por Yábar I. (2013) quien agrega que es importante integrar y fortalecer el trabajo de la gestión educativa para lograr una mejor calidad de educación. Esto se podrá lograr con el desarrollo de proyectos institucionales creados por la comunidad escolar, fortaleciendo la integración de los actores educativos, directivos, docentes y comunidad, basado en el intercambio de experiencias profesionales. Así mismo, Casassus (2000) señala que una de las problemáticas de la gestión educativa en América Latina, es el descuido en el desarrollo de competencias de gestión, priorizadas en su carácter academicista y orientado básicamente a los directivos, dejando de lado la formación de los docentes que han logrado ascender a las instancias de gestión. Esta ruptura no permite construir la relación que se demuestra entre las variables de investigación.

En relación a la primera variable de estudio los resultados según la Tabla 01, el nivel de la gestión educativa en la institución educativa percibido por los docentes, el 42.2% (11) docentes de un total de 26, perciben un nivel Medio de gestión educativa, mientras que el 38.5% (10) docentes de un total de 26, perciben un nivel Alto de gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope – 2019. Entre otros aspectos podemos comparar nuestros resultados con las afirmaciones de Reyes, R. (2015) en su tesis titulada “La gestión escolar centrada en los aprendizajes y el desempeño docente. El Porvenir-Trujillo: Universidad César Vallejo, Perú”, cuyo objetivo general fue establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente, en la institución educativa N° 82549- Cruce-Cascas -2015. El instrumento de estudio fue la encuesta el cual le permitió llegar a la conclusión que el 38.56%

de los docentes encuestados respondieron que la gestión escolar centrada en los aprendizajes es Medio, conociendo que la gestión escolar está íntimamente asociada de nuestra variable de estudio que es Gestión Educativa. Asimismo, podemos mencionar a Crespo, M. (2016) en su tesis titulada “Liderazgo directivo y gestión pedagógica. Apurímac: Universidad César Vallejo, Perú”, cuyo objetivo fue determinar la relación del liderazgo directivo con la gestión pedagógica en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Abancay – Apurímac, contó con una población de directores y docentes del nivel inicial. El instrumento de estudio fue la encuesta, el cual le permitió llegar a la siguiente conclusión y es que, el nivel de liderazgo directivo y gestión pedagógica está en un nivel Medio, además que los datos hallados, afirman que existe correlación del liderazgo directivo con la gestión pedagógica. Nuestra investigación se ve respaldada por la propuesta de las dimensiones de la gestión educativa dada por Escalante et al., (2009) quienes señalan que el docente debe tener en cuenta las dificultades estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes, la importancia de la práctica valores y actitudes que propicia la I.E., el uso efectivo de los recursos para el mejoramiento continuo y la participación de todos los miembros de la comunidad en una interrelación permanente. El establecer que la Gestión Educativa percibida por los docentes es de nivel medio, nos lleva a pensar que el manejo o dominio de algunas de estas dimensiones no se están desarrollando de manera óptima.

En relación la segunda variable de estudio los resultados, el nivel de desempeño docente, el 57.7% (15) docentes de un total de 26, tienen un nivel Medio de desempeño docente, mientras que el 30.8% (8) docentes tienen un Alto nivel de desempeño en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope – 2019. Estos datos se ven respaldados con las afirmaciones de Cedrón, C. (2015) en su tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente. Cascas: Universidad César Vallejo, Perú”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión escolar centrada en los aprendizajes y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 80627 “Leoncio Prado Gutiérrez” El Porvenir; el instrumento de estudio fue la encuesta y permitió llegar a la conclusión que el 87.50% de los docentes opinan que el nivel de desempeño docente es Medio, en la institución educativa. Nuestra investigación se ve respaldada por la propuesta

de las dimensiones del desempeño docente planteada por el MINEDU (2012) quien señala, dentro del Marco del Buen Desempeño Docente, la importancia de la previsión de los aprendizajes, los procesos de enseñanza que manejan los docentes para el logro de los aprendizajes, la integración de todos los actores de la comunidad educativa y la importancia de la práctica pedagógica. El establecer que el Desempeño Docente percibido por los docentes es de nivel medio, nos lleva a pensar que el manejo o dominio de algunas de estas dimensiones no se están desarrollando de manera óptima.

Con respecto a la relación entre las variables de estudio por dimensiones, se tiene las dimensiones del Desempeño Docente, en tal sentido en la dimensión: **Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**; del personal docente (6 docentes) que tienen un alto nivel de desempeño docente el mayor porcentaje (23.1%) se debe a su percepción sobre un alto nivel de gestión educativa, luego (7 docentes) que tienen un nivel Medio de desempeño docente el mayor porcentaje (26.9%) se debe a su percepción sobre un nivel Medio de Gestión Educativa, por ultimo del personal docente (13 docentes) que tienen un Bajo nivel de desempeño docente el mayor porcentaje (50%) se debe a su percepción de nivel Alto de Gestión educativo, por lo tanto se puede concluir que existe una relación moderada entre ambas variables $Rho\ 0.496$; $p<0.05$ a mayor desempeño laboral en la dimensión: preparación para el aprendizaje de estudiantes, se ha obtenido mayor percepción sobre el nivel de gestión educativa. En la dimensión: **Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**; del personal docente (6 docentes) que tienen un alto nivel de desempeño docente el mayor porcentaje (23.1%) se debe a su percepción sobre un alto nivel de gestión educativa, luego algunos docentes que tienen un nivel Medio de desempeño docente el mayor porcentaje se debe a su percepción sobre un nivel Medio de Gestión Educativa, por ultimo del personal docente que tienen un Bajo nivel de desempeño docente el mayor porcentaje se debe a su percepción de nivel Medio y Alto de Gestión educativo, sin embargo hay un grupo que aun perciben un nivel Bajo, por lo tanto se puede concluir que existe una relación moderada entre estas variables $Rho\ 0.572$; $p<0.01$, es decir que a mayor desempeño laboral en la dimensión: enseñanza para el aprendizaje de estudiantes, se ha obtenido mayor percepción sobre el nivel de gestión educativa. En la dimensión: **Participación para la Gestión de la Escuela Articulada a la**

Comunidad; del personal docente que tienen un alto nivel de desempeño docente el mayor porcentaje se debe a su percepción sobre un alto nivel de gestión educativa, luego que tienen un nivel Medio de desempeño docente el mayor porcentaje se debe a su percepción sobre un nivel Medio de Gestión Educativa, por ultimo del personal docente que tienen un Bajo nivel de desempeño docente el mayor porcentaje se debe a su percepción de nivel Medio y Alto de Gestión educativo, por lo tanto se puede concluir que existe una relación moderada y altamente significativa entre estas variables $Rho\ 0.552$; $p<0.01$, que a mayor desempeño laboral en la dimensión: participación en gestión de la escuela a comunidad, se ha obtenido mayor percepción sobre el nivel de gestión educativa. En la dimensión: **Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente;** del personal docente que tienen un alto nivel de desempeño docente el mayor porcentaje se debe a su percepción sobre un alto nivel de gestión educativa, luego los docentes que tienen un nivel Medio de desempeño el mayor porcentaje se debe a su percepción sobre un nivel Medio de Gestión Educativa, por ultimo del personal docente que tienen un Bajo nivel de desempeño docente el mayor porcentaje se debe a su percepción de nivel Medio de Gestión educativo, por lo tanto se puede concluir que existe una relación moderada y altamente significativa entre estas variables $Rho\ 0.587$; $p<0.01$, que a mayor desempeño laboral en la dimensión: desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, se ha obtenido mayor percepción sobre el nivel de gestión educativa.

Así mismo se planteó la siguiente hipótesis nula: No existe relación entre el nivel de gestión educativa y desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes; se ha obtenido un estadístico de prueba que nos certifica una relación moderada y altamente significativa: Correlación Rho de Spearman ($R_s=0.553$; $P<0.01$) que nos indica que debemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación significativa entre el nivel de gestión educativa y desempeño docente en la dimensión preparación para el aprendizaje de estudiantes y que además esta relación es positiva. También se planteó la siguiente hipótesis nula: No existe relación entre el nivel de gestión educativa y desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes; se ha obtenido un estadístico de prueba que nos indica que debemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación significativa entre el nivel de gestión educativa y

desempeño docente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de estudiantes y que además esta relación es positiva. También se planteó la siguiente hipótesis nula: No existe relación entre el nivel de gestión educativa y desempeño docente en la dimensión participación en gestión de la escuela a la comunidad; así mismo se ha obtenido un estadístico de prueba que nos indica que debemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación significativa entre el nivel de gestión educativa y desempeño docente en la dimensión participación en gestión de la escuela a la comunidad y que además esta relación es positiva. Por último, se planteó la siguiente hipótesis nula: No existe relación entre el nivel de gestión educativa y desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente; es decir debemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación significativa entre el nivel de gestión educativa y desempeño docente en la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y que además esta relación es positiva. Entre muchos aspectos podemos mencionar a Flores, F. (2008) en su tesis titulada “Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, España”, cuyo objetivo fue describir las percepciones que poseen respecto de sí mismo los propios profesores de sus competencias profesionales que movilizan en su actividad pedagógica en ambientes educativos formales. El instrumento de estudio fue una autoevaluación el cual nos permitió llegar a las siguientes conclusiones: a) El instrumento abarcó los Estándares de Desempeño Profesional Docente, el Marco de la Buena Enseñanza del Ministerio de Educación de Chile. b) El instrumento abarcó las dimensiones que le dan sustento al Sistema de Evaluación Docente de Chile. Estas dimensiones se inician con la preparación de la enseñanza, continuando con la creación de un ambiente propio para el aprendizaje, la enseñanza propiamente dicha y la autoevaluación y reflexión de la práctica docente. Estos resultados respaldan las dimensiones que se ha considerado en la presente investigación.

Luego se tiene que en las dimensiones de la Gestión Educativa,; **Gestión Pedagógica Curricular**; del personal docente que tienen una percepción Alta de gestión educativa la mayoría tienen un nivel Alto de desempeño docente, luego del personal que tienen una percepción Media de gestión educativa el mayor porcentaje tienen un nivel Medio de desempeño docente, por último del personal docente que

tienen una percepción Bajo de gestión educativa el mayor porcentaje tienen un nivel Medio de desempeño docente y un grupo de docentes tiene un nivel Bajo, por lo tanto se puede concluir que a mayor nivel de gestión educativa en la dimensión: gestión pedagógica curricular, se ha obtenido mejor nivel de desempeño docente. En la dimensión: Gestión Organizacional; del personal docente existen docentes que tienen una percepción Alta de gestión educativa y tienen un nivel Alto de desempeño docente, se puede concluir que a mayor nivel de gestión educativa en la dimensión: gestión organizacional, se ha obtenido mejor nivel de desempeño docente. En la dimensión: Gestión Administrativa se puede concluir que a mayor nivel de gestión educativa en la dimensión: gestión administrativa, se ha obtenido mejor nivel de desempeño docente. En la dimensión: Gestión Comunitaria-Social; del personal docente se puede concluir que a mayor nivel de gestión educativa en la dimensión: gestión comunitaria-social, se ha obtenido mejor nivel de desempeño docente. Luego se planteó la siguiente hipótesis nula: No existe relación entre la gestión educativa en la dimensión Gestión Pedagógica Curricular y desempeño docente; que nos indica que debemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación significativa entre la gestión educativa en la dimensión gestión pedagógica curricular y desempeño docente y que además esta relación es positiva. Luego se planteó la siguiente hipótesis: No existe relación entre la gestión educativa en la dimensión Gestión organizacional y desempeño docente; la cual debemos rechazar y concluir que existe una relación significativa entre la gestión educativa en la dimensión gestión organizacional y desempeño docente y que además esta relación es positiva. Luego se planteó la siguiente hipótesis: No existe relación entre la gestión educativa en la dimensión Gestión Administrativa y desempeño docente; que debemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación significativa entre la gestión educativa en la dimensión gestión administrativa y desempeño docente y que además esta relación es positiva. Luego se planteó la siguiente hipótesis: No existe relación entre la gestión educativa en la dimensión Gestión Comunitaria Social y desempeño docente; que debemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación significativa entre la gestión educativa en la dimensión gestión comunitaria social y desempeño docente y que además esta relación es positiva.

Finalmente consideramos que esta investigación es un aporte significativo que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevos conocimientos de abordaje para las variables consideradas como es la Gestión Educativa y el Desempeño Docente.

V. CONCLUSIONES

Existe una correlación moderada, directa y altamente significativa entre la Gestión educativa y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” ($R_s=0.553$; $P<0.01$) (tabla 6).

Existe una correlación moderada, directa y significativa entre la Gestión Educativa y la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” ($R_s=0.496$; $P<0.05$) (tabla 7).

Existe una correlación moderada, directa y altamente significativa entre la Gestión Educativa y la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” ($R_s=0.572$; $P<0.01$) (tabla 7).

Existe una correlación moderada, directa y altamente significativa entre la Gestión Educativa y la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” ($R_s=0.552$; $P<0.01$) (tabla 7).

Existe una correlación moderada, directa y altamente significativa entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chocope” ($R_s=0.587$; $P<0.01$) (tabla 7).

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la directora de la institución educativa fortalecer las dimensiones de Gestión Educativa para ayudar a mejorar el Desempeño Docente del personal docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope en el año 2019.

Se recomienda a los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope participar del Programa de Gestión Educativa para mejorar el Desempeño Docente mediante la utilización de estrategias pedagógicas.

Se recomienda a la UGEL, mayor utilización de talleres de capacitación para lograr mayor Desempeño Docente, sabiendo además que esta variable está relacionada con la Gestión Educativa en las instituciones educativas donde aún no se aplicado ningún tipo de capacitación y mayor razón este tipo de investigación.

VII. PROPUESTA

“Programa de Gestión Educativa para mejorar el Desempeño Docente”.

PRESENTACIÓN

El presente Programa de Gestión Educativa para mejorar el Desempeño Docente contiene una secuencia de actividades y acciones que buscarán en lo posible plantear una propuesta de solución partiendo de la internalización del manejo de los componentes de la Gestión Educativa, así como del Desempeño Docente.

El programa de Gestión Educativa para mejorar el Desempeño Docente, planteado en esta investigación, buscará adquirir conocimientos sobre los modelos, componentes y funciones de la gestión educativa. Así también se tomará en cuenta el perfil, las funciones y la evaluación del desempeño docente con la finalidad de contar, en un futuro, con maestros capacitados y conocedores de su trabajo, con la consecuente repercusión en la calidad de la enseñanza que brinda el I.E.

INTRODUCCIÓN

El Programa de Gestión Educativa para mejorar el Desempeño Docente está fundamentado en dos modelos de la gestión: La Visión de la Reingeniería y la Visión Lingüística o Comunicacional.

Debemos iniciar comprendiendo lo relacionado a la Visión de la Reingeniería, la cual plantea una superación al modelo de visión de la Calidad Total, pues refiere que no es suficiente con lograr la mejora de lo que ya existe ya sea de cada una de las partes, funciones, estructuras o componentes del todo; sino que, lo más importante es saber y tener claro cómo está concebido el proceso; se apunta, más que a un cambio cuantitativo, a uno cualitativo; pues la gestión institucional de hoy debe tener en cuenta la realidad de la educación actual que exige conocer la cambiante necesidad de los usuarios quienes tienen mayor opinión y decisión en el tipo de calidad de educación que esperan. Ello implica desde el ámbito de la gestión educativa el uso del planeamiento estratégico el cual nos permitirá desarrollar el presente programa.

Respecto a la Visión Lingüística o Comunicacional, por un lado, se destaca la habilidad que deben tener los directivos para ser comunicadores que faciliten la planificación de las acciones, y por otro, la importancia del uso de la comunicación efectiva entre todos los miembros del I.E. como una forma de poner en práctica los compromisos de acción. Un adecuado uso de la visión comunicacional podrá permitir una interrelación entre los docentes de la institución basada en la responsabilidad, la identidad, el respeto, la tolerancia, el manejo de compromisos de acción, la aceptación, el compartir.

Es conveniente desarrollar la empatía en nuestra institución, de esta manera permitirá enriquecer considerablemente la vida de las personas en base a un análisis profundo de la conducta de la persona. Lo importante en las manifestaciones conductuales es desarrollar la capacidad de aceptación y tolerancia para resolver conflictos oportunamente.

El desarrollo del Programa abarcará el planteamiento de tres sesiones que serán trabajados de la siguiente manera:

En la sesión sobre Gestión Educativa: “Conociendo mi realidad institucional” se ha tomado en cuenta conceptos como gestión curricular, gestión organizacional, gestión administrativa, gestión comunitaria. Para el desarrollo de esta sesión se ha considerado la base teórica del Modelo de la Visión de la Reingeniería.

En la sesión sobre Integración: “Conociendo estrategia de Integración Institucional” se ha tomado en cuenta conceptos como el pensamiento sistémico y estratégico, liderazgo pedagógico y aprendizaje organizacional.

Finalmente, en la sesión sobre Desempeño Docente: “Conociendo cómo mejorar mi desempeño docente” se ha tomado en cuenta conceptos como la importancia de las capacitaciones profesionales, manejo de estrategias en la preparación y enseñanza del aprendizaje, integración a la comunidad educativa: La práctica de valores y manejo de estrategias en la práctica pedagógicas. Para el desarrollo de esta sesión se ha considerado como base teórica el uso de los postulados planteados por el Modelo de la Visión Lingüística o Comunicacional.

BASES FILOSÓFICAS, CIENTÍFICAS Y AXIOLÓGICAS

Creemos firmemente que el Programa de Gestión Educativa para mejorar el Desempeño Docente permitirá al personal docente del I.E. estar preparado para desempeñar su labor en mejores condiciones, puesto que por un lado contará con estrategias que le permitan enfrentar el desarrollo de su actividad laboral diaria, así como sentir que forma parte de una institución con un carisma y un enfoque de trabajo.

La finalidad del programa permitirá lograr la integración de ideas que permitirán cumplir con los objetivos de trabajo planteados en esta propuesta.

Para lograr esto, el programa hará uso del sustento teórico basado en el modelo de la Visión de la Reingeniería y la Visión Lingüística o Comunicacional, desarrollando temáticas respecto a la gestión educativa y el desempeño docente enfocadas desde los modelos antes mencionados; todo esto buscando una permanente reflexión positiva que ayude a mejorar la labor educativa que desempeñan los docentes de la institución.

Los valores que sustentan este programa están enmarcados dentro de los propuestos por la institución educativa en la axiología de su PEI y estos son la responsabilidad, identidad, fraternidad, respeto y caridad.

OBJETIVOS:

GENERAL

- Lograr que los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope mejoren su desempeño mediante la utilización de estrategias pedagógicas.

ESPECÍFICOS

- Propiciar espacios de intercambio de información y reflexión sobre la gestión educativa institucional.
- Propiciar espacios de intercambio de información y reflexión sobre el desempeño docente.
- Reconocer la importancia del liderazgo pedagógico.
- Reconocer la importancia de la capacitación profesional.
- Propiciar el aprendizaje de estrategias de preparación y enseñanza de los aprendizajes.

- Motivar la integración y práctica de valores de la comunidad educativa.

CONTENIDOS TEMÁTICOS:

Los temas a desarrollar en el programa son los siguientes:

- La gestión curricular.
- La gestión organizacional.
- La gestión administrativa.
- La gestión comunitaria.
- El pensamiento sistémico y estratégico.
- Liderazgo pedagógico.
- Aprendizaje organizacional.
- Importancia de las capacitaciones profesionales.
- Manejo de estrategias en la preparación del aprendizaje.
- Manejo de estrategias en la enseñanza para el aprendizaje.
- Integración a la comunidad educativa: La práctica de valores
- Manejo de estrategias en la práctica pedagógica.

METODOLOGÍA:

El Programa de Gestión Educativa para mejorar el Desempeño Docente se desarrollará siguiendo la siguiente secuencia metodológica y de acuerdo al siguiente cronograma:

CRONOGRAMA DE LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA										
MESES –SEMANAS SESIONES	Mes				Mes				Duración	Responsable
	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a		
1. Sesión sobre Gestión Educativa: Conociendo mi realidad institucional	X	X	X						6 horas	Investigador
2. Sesión sobre Integración: Conociendo estrategias de integración institucional				X	X				4 horas	Investigador
3. Sesión sobre Desempeño Docente: Conociendo cómo mejorar mi desempeño docente						X	X	X	6 horas	Investigador

REFERENCIAS

- Abundes A (2011). *Los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México* (tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México.
- Caligiore, I., & Díaz, J. (2006). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Universidad Los Andes, Mérida, Venezuela.
- Carpio, J. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente* (tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Apurímac, Perú.
- Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la facultad de educación de la UNSACA* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Carrasco, R. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente* (tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Arequipa, Perú.
- Casassus, J. (2000) “*Problemas de la Gestión Educativa en América Latina* (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B)”. UNESCO
- Cedron, C. (2015). *Clima institucional y desempeño docente* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Cascas, Perú.
- Correa, A., Álvarez, A., Correa, S. (s/f). *La Gestión Educativa un Nuevo paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigo, Colombia.
- Crespo, M. (2016). *Liderazgo directivo y gestión pedagógica* (tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Apurímac, Perú.
- Escalante, J., Mejía, J., Ramos, J., Villa, M., Aranda, M., y otros. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica: Programa de Escuelas de Calidad*. México.
- Fernández-Arata J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Instituto de Investigación en Psicología, Universidad de San Martín de Porres, Perú.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente* (tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Flores, D. (2013). *Inteligencia emocional y desempeño laboral* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Huanchaco, Perú.

- Grupo de Análisis para el Desarrollo. (2003). Análisis & Propuestas: Contribución al debate sobre formulación de políticas públicas. Grade, (7), 1-8. Recuperado de <file:///G:/MAESTRIA/Material%20de%20Internet/DESEMPEÑO%20DOCENTE/Grupo%20Análisis%20para%20el%20Desarrollo.pdf>
- Ley General de Educación N° 28044, Título V, Capítulo I, Artículo 63°, (2003)
- López, F. (Octubre de 1998). La Gestión de Calidad en Educación, III Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España.
- Naresth, M. (2008). Investigación de Mercado, quinta edición Pearson Educación, Mexico.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN – MINEDU. (2016). Currículo Nacional de Educación Básica. Recuperado de [_file:///G:/MAESTRIA/curriculo-nacional-2016-2.pdf](file:///G:/MAESTRIA/curriculo-nacional-2016-2.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (s/f). Gestión Educativa Estratégica. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159155s.pdf>
- Palomares, N. (2014). *Clima laboral y desempeño en docente* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Ramírez C. (2012). *La Gestión Educativa (GE) en la Educación Básica y Media Oficial de Manizales: Un Análisis desde las Teorías Administrativas y Organizacionales* (tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales.
- Reyes, R. (2015). *La gestión escolar centrada en los aprendizajes y el desempeño docente* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, El Porvenir-Trujillo, Perú.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios Particulares de Lima* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Sánchez, L. (2016). *Liderazgo directivo y desempeño docente* (tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Apurímac, Perú.
- Sorados M. (2010). *Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Subaldo, I. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (tesis de doctorado). Universidad de Valencia, España.
- Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 – Perú.
- Yábar, I. (2013). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 01: INSTRUMENTOS

ANEXO 1.A

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

I. FINALIDAD:

IDENTIFICAR EL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHOCOPE DE LA CIUDAD DE CHOCOPE EN EL AÑO 2019.

II. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

Instrucción:

A continuación, encontrara frases aspectos relacionados a las características de la gestión educativa en la institución educativa donde usted labora. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (x) la que mejor describe su desempeño laboral dentro de la institución educativa y fuera de ella.

Tome en consideración la siguiente gradiente: Nunca (1), A veces (2), Siempre (3).

DIMENSIÓN 1: GESTIÓN CURRICULAR

N°	AFIRMACIÓN	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Tengo conocimiento de las dificultades de los aprendizajes de mis estudiantes.			
2	Comprendo los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de mis estudiantes.			
3	Tengo dominio de los contenidos curriculares.			
4	La institución educativa realiza planificación curricular.			
5	La institución educativa realiza evaluación y autoevaluación.			

DIMENSIÓN 2: GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Nº	AFIRMACIÓN	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Existe una relación entre directivos y docentes			
2	Existe una buena relación entre los docentes.			
3	Existe una relación entre directivos y padres de familia.			
4	Existe una relación entre docentes y padres de familia.			

DIMENSIÓN 3: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	AFIRMACIÓN	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	La institución educativa sostiene los procesos de enseñanza aprendizaje.			
2	La institución educativa fomenta el uso efectivo de los recursos.			
3	La institución educativa tiene un eficiente manejo documental.			

DIMENSIÓN 4: GESTIÓN COMUNITARIA

Nº	AFIRMACIÓN	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	La institución educativa realiza una integración educativa.			
2	Existe relación de la institución educativa con instituciones del medio local.			

¡Muchas Gracias!

ANEXO N° 1.B
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. FINALIDAD:

IDENTIFICAR EL NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHOCOPE DE LA CIUDAD DE CHOCOPE EN EL AÑO 2019.

II. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

Instrucción:

A continuación, encontrará frases aspectos relacionados a las características del desempeño profesional docente donde usted labora. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (x) la que mejor describe su desempeño laboral dentro de la institución educativa y fuera de ella.

Tome en consideración la siguiente gradiente: Nunca (1), A veces (2), Siempre (3).

DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

N°	AFIRMACIÓN	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Demuestro tener conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseño.			
2	Demuestro tener conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseño.			
3	Elaboro la programación curricular analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad de mi aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de mis estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.			
4	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en mis estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			

DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

N°	AFIRMACIÓN	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Resuelvo conflictos en diálogo con mis estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.			
2	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			
3	Propicio oportunidades para que mis estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
4	Utilizo recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de mi sesión de aprendizaje.			
5	Manejo diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a mis estudiantes con necesidades educativas especiales.			
6	Utilizo diversos métodos y técnicas que me permite evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de mis estudiantes.			
7	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
8	Evalúo los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			

DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.

N°	AFIRMACIÓN	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en mi institución educativa.			
2	Desarrollo de manera individual y colectiva proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de mi institución educativa.			
3	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de mis estudiantes, reconociendo sus aportes.			
4	Integro críticamente en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			

DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.

N°	AFIRMACIÓN	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con mis necesidades, las de mis estudiantes y las de mi institución educativa.			
2	Participo en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando mi opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de mi trabajo profesional.			
3	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelvo dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.			
4	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

ANEXO N° 1.C

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO – GESTIÓN EDUCATIVA

Autor:	Br. Luis Enrique Rolando Palma
Administración:	Individual o Colectiva
Duración:	10 – 25 minutos aproximadamente
Nivel de Aplicación:	Docentes de todo nivel
Finalidad:	Diagnosticar el nivel de gestión educativa (Gestión curricular, Gestión organizacional, Gestión administrativa, Gestión comunitaria)
Tipificación:	Se ofrece baremos de interpretación para cada nivel de Gestión Educativa (Alto, Medio, Bajo)
Material de la prueba:	El cuestionario consta de 2 hoja, 14 ítems.

La prueba de validez se realizó mediante el uso de diversos análisis tales como el análisis de contenidos, análisis de ítems, análisis factoriales de los trece ítems, distribuidos en cuatro dimensiones. Los valores que se obtuvieron fueron los siguientes, de manera global 0.807 para la Gestión Educativa, luego para cada dimensión: 0.793 para Gestión Curricular, 0.894 para Gestión Organizacional, 0.799 para Gestión Administrativa, y 0.833 para Gestión Comunitaria, con lo cual este instrumento es validado.

Con respecto a la prueba de confiabilidad de este cuestionario de Gestión Educativa, ésta se llevó a cabo a través del cálculo del Alfa de Crombach para medir la consistencia interna de la escala que arrojó como resultados de manera global 0.801 para la Gestión Educativa, luego para cada dimensión: 0.811 para Gestión Curricular, 0.795 para Gestión Organizacional, 0.812 para Gestión Administrativa, y 0.776 para Gestión Comunitaria, por lo tanto, constatando la confiabilidad de este instrumento.

El cuestionario de Gestión Educativa es un instrumento creado especialmente para ser utilizado en el presente trabajo de investigación y cuyo objetivo es medir en forma

cuantitativa el nivel de gestión educativa en una Institución Educativa. El cuestionario consta de cuatro partes dividida de la siguiente manera: la primera parte se enfoca a la gestión Curricular donde el docente evalúa la afirmación de acuerdo a tres niveles; Nunca, A veces y Siempre; y así sucesivamente para las demás partes como La Gestión organizacional, Gestión Administrativa, y Gestión Comunitaria.

Si bien es cierto, los resultados son numéricos, se empleó una escala para agrupar los puntajes obtenidos al responder el cuestionario de manera global y por dimensiones.

	DIMENSIÓN1: DIMENSIÓN2:		DIMENSIÓN3:	DIMENSIÓN4:	
NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA	Gestión Curricular	Gestión Organizacional	Gestión Administrativa	Gestión Comunitaria	PUNTAJE GLOBAL
ALTO	10 – 12	10 – 12	08 – 09	05 – 06	31 – 39
MEDIO	07 – 09	07 – 09	06 – 07	03 – 04	21 – 30
BAJO	04 – 06	04 – 06	03 – 05	02	13 – 20

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada, para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado, para acceder a la puntuación de factores de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 3 puntos, con un total de 39 puntos como máximo en una escala general y de 13 puntos como mínimo.

ANEXO N° 1.D

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO – DESEMPEÑO DOCENTE

Autor:	Br. Luis Enrique Rolando Palma
Administración:	Individual o Colectiva
Duración:	20 – 35 minutos aproximadamente
Nivel de Aplicación:	Docentes de todo nivel
Finalidad:	Diagnosticar el nivel de desempeño docente (Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente)
Tipificación:	Se ofrece baremos de interpretación para cada nivel del Desempeño docente (Alto, Medio, Bajo)
Material de la prueba:	El cuestionario consta de 3 hojas, 20 ítems.

La prueba de validez se realizó mediante el uso de diversos análisis tales como el análisis de contenidos, análisis de ítems, análisis factoriales de los veinte ítems, distribuidos en las cuatro dimensiones. Los valores que se obtuvieron fueron los siguientes, de manera global 0.883 para el desempeño docente, luego para cada dimensión: 0.875 para Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 0.814 para La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 0.827 para Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y 0.819 para Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, con lo cual este instrumento es validado.

Con respecto a la prueba de confiabilidad de este cuestionario de desempeño docente, ésta se llevó a cabo a través del cálculo del Alfa de Crombach para medir la consistencia interna de la escala que arrojó como resultados de manera global 0.753 para el desempeño

docente, luego para cada dimensión: 0.712 para Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 0.719 para La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 0.771 para Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y 0.754 para Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, por tanto, constatando la confiabilidad de este instrumento.

El cuestionario de Desempeño Docente es un instrumento creado especialmente para ser utilizado en el presente trabajo de investigación y cuyo objetivo es medir en forma cuantitativa el nivel de desempeño docente en una Institución Educativa. El cuestionario consta de cuatro partes dividida de la siguiente manera: la primera parte se enfoca a la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes donde el docente evalúa la afirmación de acuerdo a tres niveles; Nunca, A veces y Siempre; y así sucesivamente para las demás partes como La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Si bien es cierto, los resultados son numéricos, se empleó una escala para agrupar los puntajes obtenidos al responder el cuestionario de manera global y por dimensiones.

	DIMENSIÓN1:	DIMENSIÓN2:	DIMENSIÓN3:	DIMENSIÓN	
NIVEL	Preparación	La enseñanza	Participación	4:	PUNTAJ
DE	para el aprendizaje	para el aprendizaje	en la gestión	Desarrollo	E
DESEMPEÑO	de los estudiantes	de los estudiantes	de la	de la	GLOBA
DOCENTE			escuela articulada	profesionalida	L
			a la comunidad	d y la	
				identidad	
				docente	
ALTO	10 – 12	20 – 24	10 – 12	10 – 12	46 - 60
MEDIO	07 – 09	13 – 19	07 – 09	07 – 09	34 –
BAJO	04 – 06	08 – 12	04 – 06	04 – 06	20 –

La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada, para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarización, para acceder a la puntuación de factores de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 3 puntos, con un total de 60 puntos como máximo en una escala general y de 20 puntos como mínimo

ANEXO N° 02: VALIDACIÓN
ANEXO N° 2.A

VALIDACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL CUESTIONARIO DE GESTIÓN
EDUCATIVA

Coefficiente de correlación corregido ítem-total

Item	Gestión Curricular	Gestión Organizacional	Gestión Administrativa	Gestión Comunitaria
Item 1	.497			
Item 2	.312			
Item 3	.294			
Item 4	.513			
Item 5	.231			
Item 6		.333		
Item 7		.298		
Item 8		.549		
Item 9		.527		
Item 10			.502	
Item 11			.486	
Item 12			.397	
Item 13				.345
Item 14				.499
Correlación por dimensiones	.465	.376	.388	.413
Correlación total	.502			

ANEXO N° 2.B

**CONFIABILIDAD ESTADÍSTICA PARA EL CUESTIONARIO DE GESTIÓN
EDUCATIVA**

Coefficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach

Item	Gestión Curricular	Gestión Organizacional	Gestión Administrativa	Gestión Comunitaria
Item 1	.799			
Item 2	.815			
Item 3	.798			
Item 4	.779			
Item 5	.802			
Item 6		.805		
Item 7		.799		
Item 8		.788		
Item 9		.796		
Item 10			.759	
Item 11			.774	
Item 12			.802	
Item 13				.807
Item 14				.799
Confiabilidad por dimensiones	.793	.804	.799	.803
Confiabilidad total	.807			

ANEXO N° 2.C

VALIDACIÓN ESTADÍSTICA PARA EL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Coeficiente de correlación corregido ítem-total

Item	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Item 1	.497			
Item 2	.334			
Item 3	.291			
Item 4	.573			
Item 5		.401		
Item 6		.415		
Item 7		.404		
Item 8		.597		
Item 9		.557		
Item 10		.345		
Item 11		.249		
Item 12		.394		
Item 13			.545	
Item 14			.509	
Item 15			.439	
Item 16			.411	
Item 17				.267
Item 18				.443
Item 19				.399
Item 20				.493
Correlación por dimensiones	.382	.497	.382	.386
Correlación total	.573			

ANEXO N° 2.D
CONFIABILIDAD ESTADÍSTICA PARA EL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO
DOCENTE

Coefficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach

Item	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Item 1	.855			
Item 2	.814			
Item 3	.799			
Item 4	.801			
Item 5		.805		
Item 6		.823		
Item 7		.798		
Item 8		.806		
Item 9		.789		
Item 10		.800		
Item 11		.799		
Item 12		.791		
Item 13			.796	
Item 14			.819	
Item 15			.825	
Item 16			.833	
Item 17				.799
Item 18				.829
Item 19				.821
Item 20				.804
Confiabilidad por dimensiones	.875	.814	.827	.819
Confiabilidad total	.883			

Instrumento validado ANEXO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN		GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO ESTATAL “CHOCOPE” – 2019															
OBJETIVO		IDENTIFICAR EL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHOCOPE, DE LA CIUDAD DE CHOCOPE, EN EL AÑO 2019.															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		LA REDACCION ES CLARA, PRECISA Y COMRENSIBLE		
							SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
GESTIÓN EDUCATIVA	GESTION CURRICULAR	CONOCIMIENTO	TENGO CONOCIMIENTO DE LAS DIFICULTADES DE LOS APRENDIZAJES DE MIS ESTUDIANTES.														
		COMPRESION	COMPRENDO LOS DIFERENTES ESTILOS Y RITMOS DE APRENDIZAJES DE MIS ESTUDIANTES.														
		DOMINIO	TENGO DOMINIO DE LOS CONTENIDOS CURRICULARES.														
		PLANIFICACION	LA INSTITUCION EDUCATIVA REALIZA PLANIFICACIÓN CURRICULAR.														
		EVALUACION	LA INSTITUCION EDUCATIVA REALIZA EVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN.														
	GESTION ORGANIZACIONAL	RELACION DIRECTIVO - DOCENTE	EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE DIRECTIVOS DOCENTES														
		RELACION DOCENTE - DOCENTE	EXISTE UNA BUENA RELACIÓN ENTRE LOS DOCENTES														
		RELACION DIRECTIVOS – PADRES DE FAMILIA	EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE DIRECTIVOS Y PADRES DE FAMILIA.														
		RELACION DOCENTES – PADRES DE FAMILIA	EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y PADRES DE FAMILIA.														
	GESTION ADMINISTRATIVO	PROCESOS	LA INSTITUCION EDUCATIVA SOSTIENE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.														
		RECURSOS	LA INSTITUCION EDUCATIVA FOMENTA EL USO EFECTIVO DE LOS RECURSOS														
		MANEJO DOCUMENTAL	LA INSTITUCION EDUCATIVA TIENE UN EFICIENTE MANEJO DOCUMENTAL														
GESTION COMUNITARIA	INTEGRACIÓN	LA INSTITUCION EDUCATIVA REALIZA UNA INTEGRACIÓN EDUCATIVA															
	RELACIÓN CON MEDIOS LOCALES	RELACIÓN DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CON INSTITUCIONES DEL MEDIO LOCAL															

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1 - ANEXO 01

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:ANEXO 01 CUESTIONARIO DE GESTION EDUCATIVA.

OBJETIVO: IDENTIFICAR EL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHOCOPE, DE LA CIUDAD DE CHOCOPE, EN EL AÑO 2019.

DIRIGIDO A: DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHOCOPE, DE LA CIUDAD DE CHOCOPE, EN EL AÑO 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.

ANEXO N° 03: BASE DE DATOS

Gestión Educativa del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chocope - 2019.

GESTIÓN EDUCATIVA										
Nº	curricular		organizacional		administrativo		comunitaria			
1	10	medio	6	bajo	8	alto	4	medio	28	medio
2	9	medio	7	bajo	7	medio	3	bajo	26	medio
3	12	medio	10	alto	9	alto	5	medio	36	alto
4	9	medio	8	medio	6	medio	3	bajo	26	medio
5	13	alto	10	alto	8	alto	6	alto	37	alto
6	9	medio	8	medio	6	medio	2	bajo	25	medio
7	8	bajo	5	bajo	5	bajo	4	medio	22	bajo
8	10	medio	8	medio	5	bajo	3	bajo	26	medio
9	14	alto	9	medio	8	alto	6	alto	37	alto
10	9	medio	6	bajo	6	medio	3	bajo	24	medio
11	13	alto	11	alto	8	alto	6	alto	38	alto
12	9	medio	9	medio	6	medio	2	bajo	26	medio
13	9	medio	6	bajo	6	medio	2	bajo	23	bajo
14	12	medio	11	alto	8	alto	6	alto	37	alto
15	8	bajo	6	bajo	5	bajo	2	bajo	21	bajo
16	10	medio	8	medio	5	bajo	3	bajo	26	medio
17	14	alto	10	alto	8	alto	6	alto	38	alto
18	14	alto	12	alto	8	alto	6	alto	40	alto
19	12	medio	11	alto	9	alto	6	alto	38	alto
20	10	medio	7	bajo	6	medio	2	bajo	25	medio
21	9	medio	8	medio	6	medio	2	bajo	25	medio
22	13	alto	11	alto	8	alto	6	alto	38	alto
23	11	medio	6	bajo	7	medio	2	bajo	26	medio
24	14	alto	11	alto	9	alto	5	medio	39	alto
25	8	bajo	7	bajo	6	medio	2	bajo	23	bajo
26	7	bajo	8	medio	5	bajo	3	bajo	23	bajo

Base de datos de la variable Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chocope -2019.

DESEMPEÑO DOCENTE										
Nº	Preparación		enseñanza		participación		desarrollo			
1	6	bajo	11	bajo	7	bajo	5	bajo	29	bajo
2	6	bajo	12	bajo	7	bajo	5	bajo	30	bajo
3	6	bajo	11	bajo	8	medio	8	medio	33	bajo
4	7	bajo	14	medio	5	bajo	8	medio	34	medio
5	7	bajo	14	medio	7	bajo	7	bajo	35	medio
6	6	bajo	15	medio	5	bajo	9	medio	35	medio
7	7	bajo	13	bajo	8	medio	7	bajo	35	medio
8	6	bajo	17	medio	7	bajo	5	bajo	35	medio
9	9	medio	20	alto	9	medio	10	alto	48	alto
10	8	medio	13	bajo	8	medio	7	bajo	36	medio
11	8	medio	20	alto	10	alto	10	alto	48	alto
12	8	medio	16	medio	7	bajo	6	bajo	37	medio
13	8	medio	15	medio	7	bajo	6	bajo	36	medio
14	10	alto	19	medio	9	medio	10	alto	48	alto
15	7	bajo	14	medio	8	medio	7	bajo	36	medio
16	6	bajo	17	medio	6	bajo	8	medio	37	medio
17	11	alto	18	medio	11	alto	9	medio	49	alto
18	8	medio	22	alto	9	medio	10	alto	49	alto
19	10	alto	21	alto	10	alto	8	medio	49	alto
20	5	bajo	18	medio	7	bajo	6	bajo	36	medio
21	7	bajo	14	medio	8	medio	8	medio	37	medio
22	12	alto	18	medio	10	alto	9	medio	49	alto
23	10	alto	18	medio	9	medio	10	alto	47	medio
24	11	alto	20	alto	9	medio	9	medio	49	alto
25	8	medio	14	medio	8	medio	6	bajo	36	medio
26	6	bajo	18	medio	7	bajo	5	bajo	36	medio

-Instrumento validado ANEXO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN		GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO ESTATAL “CHOCOPE” – 2019															
OBJETIVO		IDENTIFICAR EL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHOCOPE, DE LA CIUDAD DE CHOCOPE, EN EL AÑO 2019.															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A Veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		LA REDACCIÓN ES CLARA, PRECISA Y COMPRENSIBLE		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN EDUCATIVA	GESTION CURRICULAR	CONOCIMIENTO	TENGO CONOCIMIENTO DE LAS DIFICULTADES DE LOS APRENDIZAJES DE MIS ESTUDIANTES.				X		X		X		X		X		
		COMPRESION	COMPRENDO LOS DIFERENTES ESTILOS Y RITMOS DE APRENDIZAJES DE MIS ESTUDIANTES.				X		X		X		X		X		
		DOMINIO	TENGO DOMINIO DE LOS CONTENIDOS CURRICULARES.				X		X		X		X		X		
		PLANIFICACION	LA INSTITUCION EDUCATIVA REALIZA PLANIFICACIÓN CURRICULAR.				X		X		X		X		X		
		EVALUACION	LA INSTITUCION EDUCATIVA REALIZA EVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN.				X		X		X		X		X		
	GESTION ORGANIZACIONAL	RELACION DIRECTIVO -DOCENTE	EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE DIRECTIVOS DOCENTES				X		X		X		X		X		
		RELACION DOCENTE - DOCENTE	EXISTE UNA BUENA RELACIÓN ENTRE LOS DOCENTES				X		X		X		X		X		
		RELACION DIRECTIVOS – PADRES DE FAMILIA	EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE DIRECTIVOS Y PADRES DE FAMILIA.				X		X		X		X		X		
		RELACION DOCENTES – PADRES DE FAMILIA	EXISTE UNA RELACIÓN ENTRE DOCENTES Y PADRES DE FAMILIA.				X		X		X		X		X		
	GESTION ADMINISTRATIVO	PROCESOS	LA INSTITUCION EDUCATIVA SOSTIENE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.				X		X		X		X		X		
		RECURSOS	LA INSTITUCION EDUCATIVA FOMENTA EL USO EFECTIVO DE LOS RECURSOS				X		X		X		X		X		
		MANEJO DOCUMENTAL	LA INSTITUCION EDUCATIVA TIENE UN EFICIENTE MANEJO DOCUMENTAL				X		X		X		X		X		
	GESTION COMUNITARIA	INTEGRACIÓN	LA INSTITUCION EDUCATIVA REALIZA UNA INTEGRACIÓN EDUCATIVA				X		X		X		X		X		
		RELACIÓN CON MEDIOS LOCALES	RELACIÓN DE LA INSTITUCION EDUCATIVA CON INSTITUCIONES DEL MEDIO LOCAL				X		X		X		X		X		

DRA. LILETTE DEL CARMEN VILLAVICENCIO PALACIOS

DNI: 18033075

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO 1 - ANEXO 01

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ANEXO 01 CUESTIONARIO DE GESTION EDUCATIVA.

OBJETIVO: IDENTIFICAR EL NIVEL DE GESTIÓN EDUCATIVA DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHOCOPE, DE LA CIUDAD DE CHOCOPE, EN EL AÑO 2019.

DIRIGIDO A: DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CHOCOPE, DE LA CIUDAD DE CHOCOPE, EN EL AÑO 2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

VALORACIÓN:

Aprobado	Desaprobado
X	


DRA. VILLAVICENCIO PALACIOS, LILETTE DEL CARMEN.

ANEXO N° 04: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

Título: Gestión educativa y desempeño docente del Instituto de Educación Superior

Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope en el año 2019

Autor: Br. Luis Enrique Rolando Palma

Problema	Objetivo	Hipótesis	Operacionalización de las variables			
			Variabl e	Dimensi ones	Indicadores	Índice de valorac ión
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope en el 2019? PROBLEMAS ESPECÍFICOS P.E.1. ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Curricular y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope? P.E.2. ¿Cuál es la relación entre la Gestión Organizacional y el Desempeño Docente del Instituto de Educación	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope en el 2019 OBJETIVOS ESPECÍFICOS O.E.1. Determinar si existe relación entre la Gestión Curricular y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope. O.E.2. Determinar la relación que existe entre la	HIPÓTESIS GENERAL: H ₁ . Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope. H ₀ . No existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable X: Gestión Educativa	D.1: Pedagógica-Curricular	- Conocimiento de las dificultades de los aprendizajes de sus estudiantes. - Comprensión de los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. - Dominio de contenidos curriculares. - Planificación curricular - Evaluación y autoevaluación	Intervalo
				D.2: Organizacional	- Relación directivos y docentes	

<p>Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope?</p> <p>P.E.3. ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope?</p> <p>O.E.3. Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p> <p>O.E.4. Determinar la relación que existe entre la Gestión Comunitaria y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope?</p> <p>P.E.5. ¿Cuál es la relación entre la Gestión Educativa y la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope?</p> <p>P.E.6. ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes</p>	<p>Gestión Organizacional y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p> <p>O.E.3. Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p> <p>O.E.4. Determinar la relación que existe entre la Gestión Comunitaria y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p> <p>O.E.5. Determinar si existe relación entre la Gestión Educativa y la Preparación para el</p>	<p>H.E.1. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Curricular y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p> <p>H.E.2. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Organizacional y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p> <p>H.E.3. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la</p>	Variable Y: Desempeño Docente		<ul style="list-style-type: none"> - Relación entre docentes - Relación directivos y padres de familia. - Relación docentes y padres de familia 	
				D.3: Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Sostenibilidad a los procesos de enseñanza y aprendizaje. - Uso efectivo de los recursos. - Eficiencia en el manejo documental. 	
				D.4: Comunitaria-Social	<ul style="list-style-type: none"> - Integración educativa - Relación de la Institución Educativa con instituciones del medio local. 	
				D.1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y comprensión de conceptos fundamentales 	

<p>del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope?</p> <p>P.E.7. ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope?</p> <p>P.E.8. ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope?</p>	<p>Aprendizaje de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p> <p>O.E.6. Determinar la relación entre la Gestión Educativa y la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p>	<p>ciudad de Chocope.</p> <p>H.E.4. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Comunitaria y el Desempeño Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p> <p>H.E.5. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p> <p>H.E.6. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la Enseñanza para el Aprendizaje de los Estudiantes del Instituto</p>		tes	<p>ntales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y comprensión de teorías pedagógicas. - Elaboración de programación. - Diseño de procesos pedagógicos 	Intervalo
				D.2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de conflictos. - Organización. - Oportunidades. - Uso de recursos. - Manejo de estrategias. - Uso de métodos. - Sistematización. - Evaluación. 	
				D.3: Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción. - Desarrollo. - Fomento. - Integración. 	
	O.E.8. Determinar la relación que existe entre la Gestión	Aprendizaje de los Estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.		D.4: Desarrollo de la profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en experiencias. - Participa 	

	<p>Educativa y el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p>	<p>de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope. H.E.7. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y la Participación en la Gestión de la Escuela Articulada a la Comunidad del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope. H.E.8. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de la Profesionalidad y la Identidad Docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chocope de la ciudad de Chocope.</p>		<p>y la identidad docente</p>	<p>ción en generación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actuación de acuerdo a principios. - Toma de decisiones. 	
--	--	---	--	-------------------------------	--	--

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE
ENCUESTA PARA INFORME DE TESIS**

**SEÑOR:
DR. CARLOS ALCALDE FLORIANO
DIRECTOR DEL IESTP CHOCOPE**

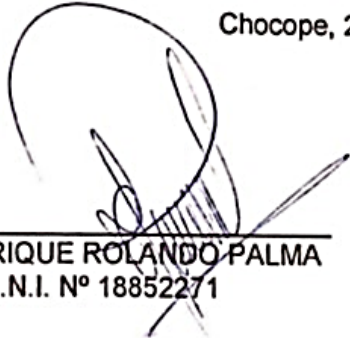


LUIS ENRIQUE ROLANDO PALMA, alumno de Post Grado de Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad César Vallejo, identificado con D.N.I. N° 18852271, con domicilio en Calle Nicolás Rebaza N° 864 Urb. Las Quintanas del distrito y provincia de Trujillo, a usted con el debido respeto me dirijo y digo:

Que actualmente me encuentro cursando el último Ciclo de Maestría en la Universidad César Vallejo, por lo que me dirijo a su despacho con la finalidad de Solicitar la **AUTORIZACIÓN** para la aplicación de una Encuesta a los **DOCENTES** de esta institución bajo su dirección, ya que es un requisito indispensable en la elaboración de mi Tesis que me permitirá sustentar los estudios realizados y así obtener el grado de Magister.

Esperando contar con su autorización y aprobación de lo solicitado, agradezco por anticipado las facilidades brindadas.

Chocope, 25 de Abril del 2019



LUIS ENRIQUE ROLANDO PALMA
D.N.I. N° 18852271

Secretaría: Se autoriza la aplicación de encuesta a docentes.





INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"CHOCOPE"

AV. ESCOLAR S/N - R.M. 578-86-ED - ☎ (044) 542199
E-mail: lestp_ch@iestpchocope.edu.pe
CHOCOPE - PERÚ



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y DE LA IMPUNIDAD"

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO - CHOCOPE,
Que suscribe otorga:

CONSTANCIA

Que, el señor: **LUIS ENRIQUE ROLANDO PALMA**,
docente de esta Institución, está autorizado para la
aplicación de una encuesta para la elaboración de su Tesis:
"GESTIÓN EDUCATIVA Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL INSTITUTO DE
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "CHOCOPE"- 2019

Se extiende la presente constancia para los fines
que estime conveniente el interesado.

Chocope, 30 de abril del 2019



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO "CHOCOPE"

Dr. Ing. Carlos Alcázar Floriano
DIRECTOR GENERAL (e)

IESTPCH/CLAF-DG
Sec/nlvt.

REVALIDADO POR RD N° 0503 - 2006 - ED

"Líder en la formación Tecnológica del valle Chicama"